

第2次 越前市男女共同参画プラン(改訂版)

～ 誰もが自分らしく暮らせるまちへ ～

令和4年度～令和8年度

令和4年3月

 越 前 市

越前市男女共同参画都市宣言

恵まれた自然と輝かしい伝統にはぐくまれたわたしたち越前市民は、男女がともに力をあわせ、豊かで活力ある社会を実現するため、ここに男女共同参画都市を宣言します。

- 1 男女がともに、個人として尊ばれ、その能力が発揮できるまちをめざします。
- 1 男女がともに、社会活動をするとき、制度や慣行が平等であるまちをめざします。
- 1 男女がともに、あらゆる社会的決定に参画できるまちをめざします。
- 1 男女がともに、家庭で協力しあい、家庭外のあらゆる活動に参加できるまちをめざします。
- 1 男女がともに、世界共通の課題である「平等・発展・平和」に協調するまちをめざします。

平成17年12月26日告示

越 前 市

はじめに

～男女共同参画社会の実現に向けて～



本市では、平成19年3月に「越前市男女共同参画プラン」を、平成29年3月に「第2次越前市男女共同参画プラン」を策定し、男女がともに力を合わせ、豊かで活力ある社会の実現に向け、様々な取組みを進めてきました。

その結果、様々な場面で女性が活躍する姿が見られるようになりました。しかしながら、性別役割分担意識に基づく社会制度や慣行が根強く残るなど、依然として男女共同参画社会の実現には多くの課題が存在しています。

また、人口減少社会や少子高齢化等により、家族形態や個人の価値観は多様化し、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。

特に、近年の新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、これまでの社会で固定的な役割意識を反映したジェンダーに起因する経済格差などの課題を顕在化させるとともに、生活様式にも大きな影響を与えました。

国においても、新しい令和の時代を切り拓き、ポストコロナの「新しい日常」の基盤となることを目指して、令和2年12月に第5次男女共同参画基本計画が閣議決定され、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み施策に反映することの必要性を定めています。

こうした中、将来にわたって持続可能な活力ある地域社会を構築するためには、女性も男性も互いにその人権を尊重し、相互の個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が、今後さらに求められます。

本プランは、現行の計画策定から5年が経過するに当たり、こうした国の動きや本市の現状、市民意識調査の結果を踏まえ、「地域における女性参画の推進」と「固定的な性別役割意識の見直し」を一層推進するとともに、「働き方改革の実現によるワーク・ライフ・バランスの確立」にも重点を置き、男性も女性も性別に関わらず、様々な分野で個性と能力を発揮できる社会の実現に向けた取組みを引き続き推進してまいりたいと考えておりますので、今後市民の皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、「第2次越前市男女共同参画プラン」の改定にあたり、ご提言をいただいた越前市男女共同参画審議会の皆様をはじめ、市民意識調査やパブリック・コメントを通してご意見をいただいた皆様に心からお礼申し上げます。

令和4年3月

越前市長 山田 賢一

目 次

1. 計画改定の趣旨	
（1）計画改定の趣旨	2
（2）計画の位置付け	2
（3）計画の概要	2～3
（4）持続可能な開発目標（SDGs）	3
2. 越前市の特性と課題 ～市民意識調査から見てきたもの～	
（1）特性	6～25
（2）課題	26
3. 基本的な方針	27
4. 基本目標と課題別施策	30～34
5. 計画の内容	
（1）計画の体系	36～37
（2）数値目標の設定	38
6. 推進体制	40～41
★ 参考資料	
1 背景と経緯～男女共同参画を取り巻く社会の状況～	44～46
2 越前市男女共同参画プラン改定のための市民意識調査	47～54
3 越前市男女共同参画審議会	55
4 越前市男女共同参画推進会議	55
5 越前市男女共同参画推進委員会・ワーキンググループ	56
6 越前市男女共同参画推進条例	57～59
7 越前市男女共同参画推進条例施行規則	60～61
8 男女共同参画社会基本法	62～65
9 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	66～72
10 用語解説	73～74
11 令和3年度越前市男女共同参画審議会委員名簿	75

1 計画改定の趣旨

- (1) 計画改定の趣旨
- (2) 計画の位置付け
- (3) 計画の概要
- (4) 持続可能な開発目標(SDGs)

1. 計画改定の趣旨

(1) 計画改定の趣旨

越前市では、平成19年3月に「越前市男女共同参画プラン」、平成29年3月に第2次プランを策定し、男女共同参画の実現に向けて総合的に施策を推進してきました。

現計画の体系は、4つの項目(①基本目標、②課題、③施策の方向、④施策の概要)での組立としており、①②③については10年間継続、④については中間年度で見直すこととしています。

このたび、現計画の計画期間が中間年度を迎えたことから、近年の社会情勢の変化を踏まえ、令和4年度から令和8年度までの5年間の「施策の概要」及び施策を推進するうえでの数値目標を新たに定めるものです。

(2) 計画の位置付け

このプランは、「男女共同参画社会基本法第14条第3項」に規定する市町村男女共同参画計画、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項」及び「越前市男女共同参画推進条例第9条」に規定する基本計画として位置付けられるものです。

(3) 計画の概要

越前市男女共同参画プランは、あらゆる分野で男女共同参画を実現していくための政策を市民と行政が一体となって、総合的に推進していくための行動計画です。

1) 計画の構成

このプランは、越前市が男女共同参画社会を実現していくための目標として、国の「男女共同参画社会基本法」の5つの基本理念に沿って基本目標を定めます。

- 【基本目標】Ⅰ 男女平等と人権の尊重
- Ⅱ 社会における制度・慣行の見直し
- Ⅲ 政策等の立案及び決定への共同参画
- Ⅳ 家庭と仕事の両立と地域活動等への積極的な参画
- Ⅴ 国際的協調

2) 計画の期間

計画の体系 「基本目標」、「課題」、「施策の方向」

平成29年(2017年)度から令和8年(2026年)度までの10年間

計画の体系 「施策の概要」

令和4年(2022年)度から令和8年(2026年)度までの5年間

＊「実施事業」については、毎年計画を見直し、ホームページにて、年度当初に計画を、年度末には報告を掲載

3)他計画との整合性

越前市の最上位計画である「越前市総合計画」との整合性はもとより、「越前市総合戦略」をはじめとする各種の個別計画との整合性を図ります。

(4)持続可能な開発目標(SDGs)

持続可能な開発目標(SDGs)は、平成27年(2015年)に国連において採択された、世界が抱える問題を解決し、持続可能な社会をつくるための17の目標と169のターゲットを定め、「誰一人取り残さない」社会の実現をめざし、社会経済や環境をめぐる幅広い分野の課題に対して、総合的に取り組む国際社会全体の普遍的な目標です。

このSDGsでは、目標5において「ジェンダーの平等を達成し、全ての女性と女子のエンパワーメントを図る」が掲げられています。

越前市においても目標5を中心に取組みを進め、市民一人ひとりが性別に関わりなく個人として尊重される男女共同参画社会の実現を目指します。



【SDGs17の目標】



2 越前市の特性と課題

～市民意識調査から見てきたもの～

(1) 特性

(2) 課題

2.越前市の特性と課題 ～市民意識調査から見てきたもの～

(1) 特性

1. 調査データの概要

対象：無作為抽出による 2,000 人

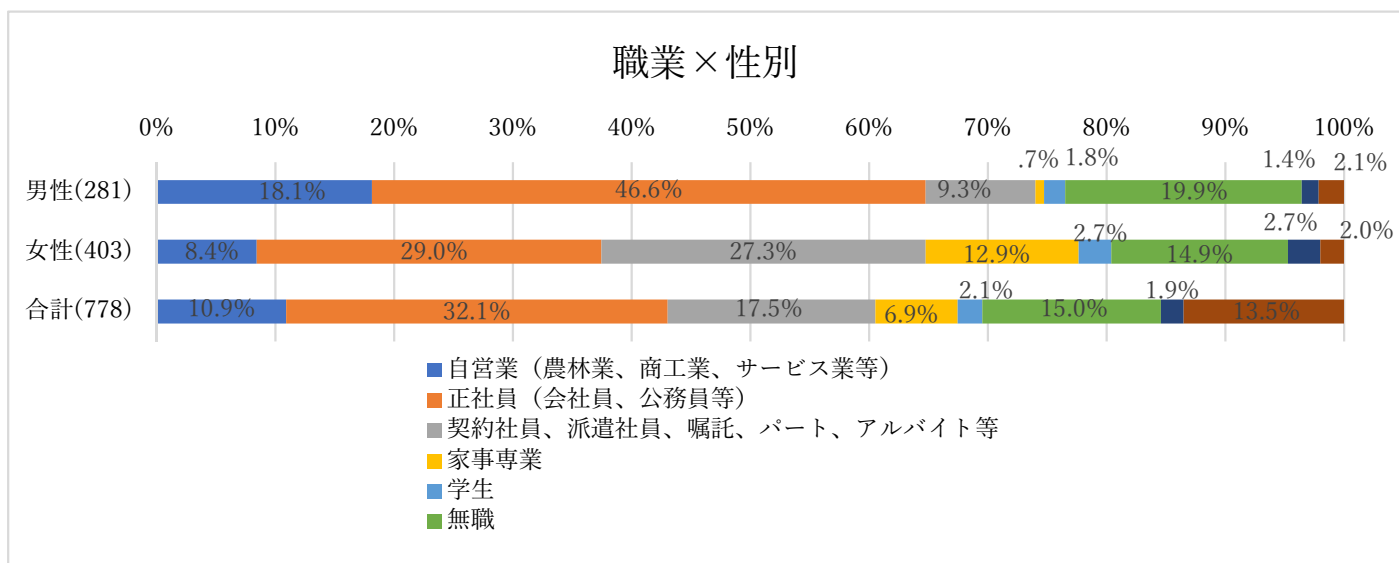
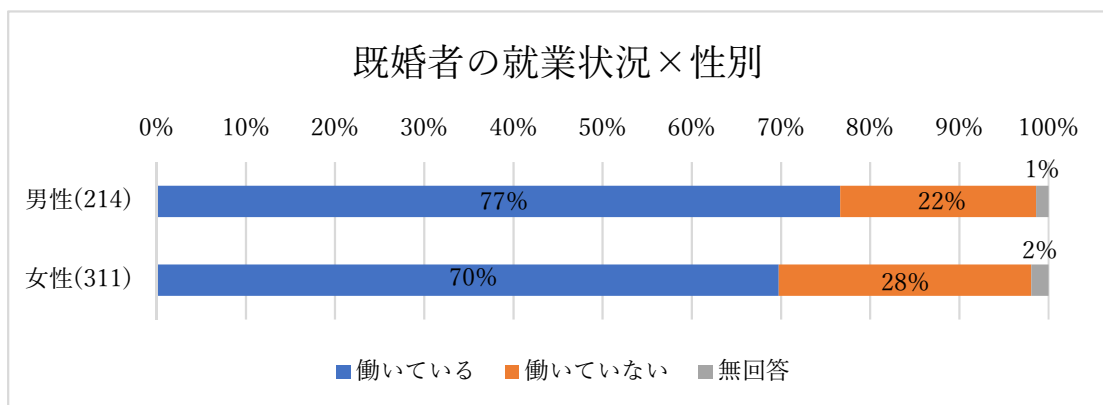
結果：回答者 778 人(回答率 38.9%)

回答方法:調査票用紙:638 人(82.0%)、Web 回答:140 人(18.0%)

令和3年に越前市が実施した「男女共同参画プラン改定のための市民意識調査」のデータ分析を通して、男女共同参画を進めていくために必要なことが見えてきます。

総務省「平成27年国勢調査」のデータによると、福井県の女性の労働力率は53.9%で、全国平均の50.0%を上回り、全国1位となっています。また、共働き世帯の割合は58.6%で、全国平均の47.6%を大幅に上回り、こちらも全国1位です。

令和3年に実施した市民意識調査では、回答者の性別と結婚の別、就業状況において、既婚者のうち、働いている男性は77%、女性は70%となり、平成28年に実施した前回調査から大きな変化はみられませんでした。



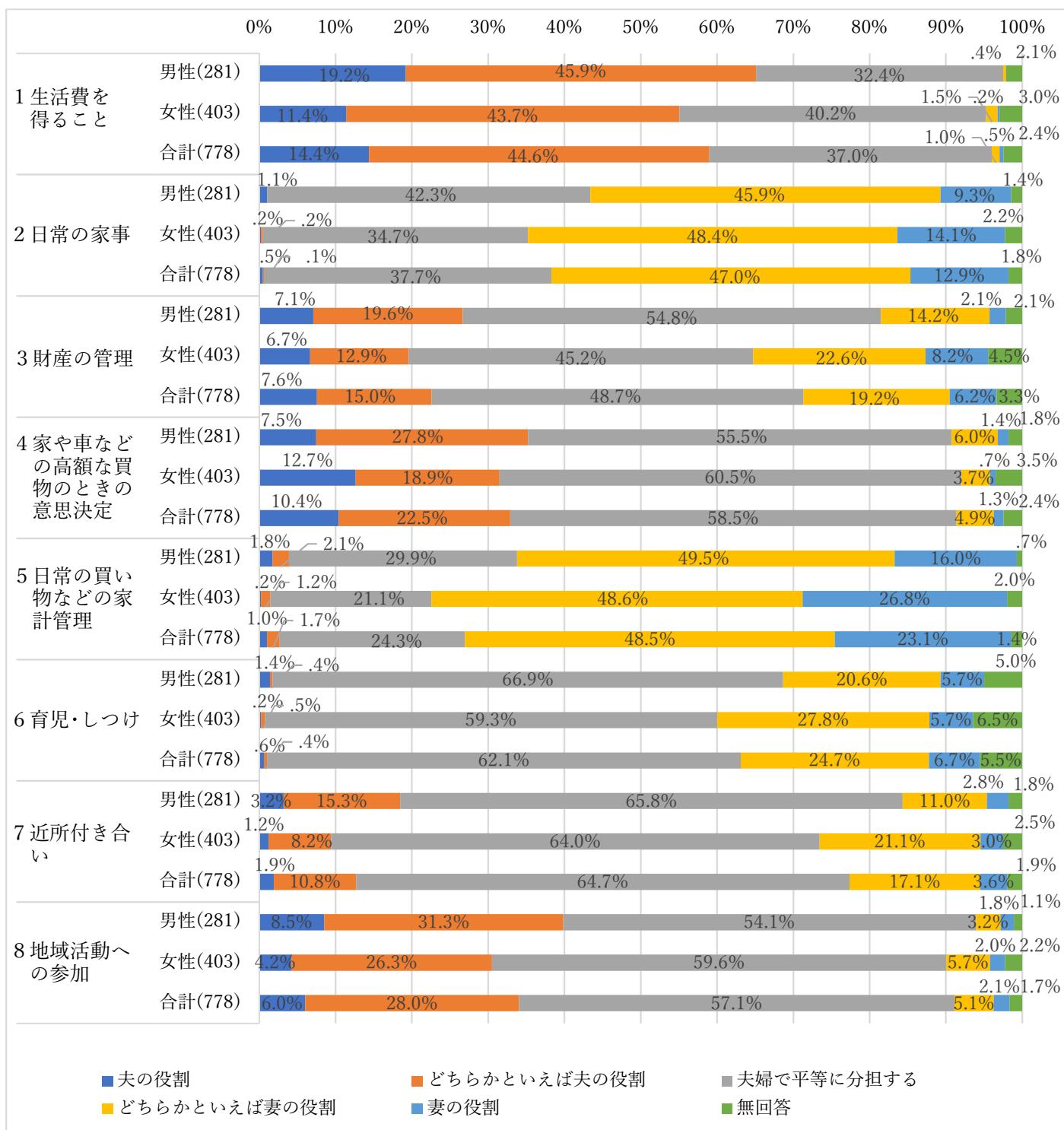
2. データの分析

【日常生活での役割について】

日常生活の役割について、(1)は一般的な夫婦の役割についての意識を、(2)では自分が家庭で行っている家事の頻度について尋ねています。それぞれ性別で集計した結果を示しています。

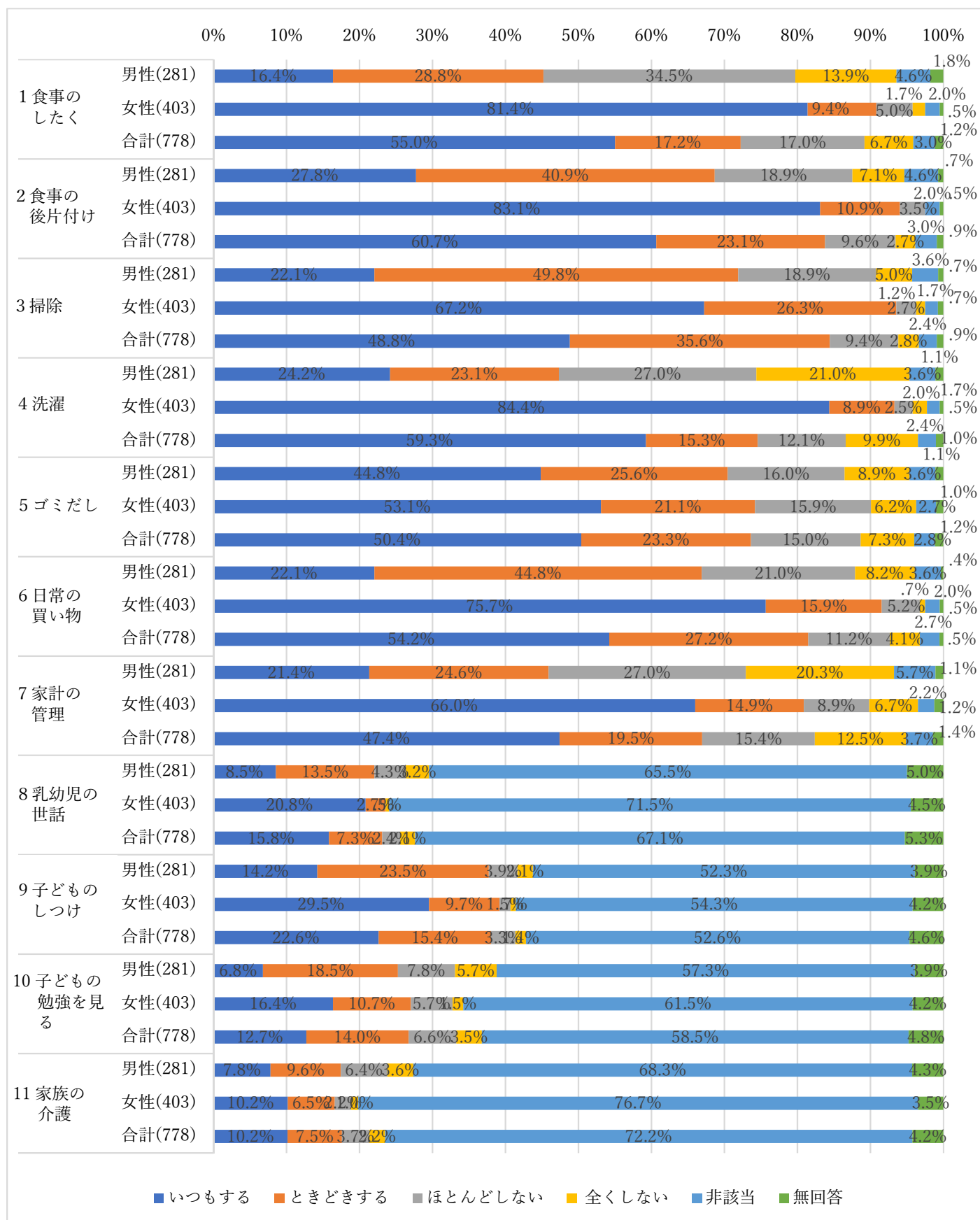
夫婦の役割に関しては、「生活費を得る」「地域活動への参加」「家や車などの高額な買い物などの意思決定」に関しては、夫の役割であると考える人の割合が男女ともに高くなっています。一方「日常の買い物などの家計管理」「日常の家事」「育児」に関しては、逆に妻の役割であると考える人が男女ともに高くなっています。

(1)あなたは、日常生活における一般的な夫婦の役割についてどのように思いますか？×性別



日常の家事・育児・介護の実施頻度に関しては、すべてにおいて女性の実施頻度が高く、とくに「ゴミだし」「家族の介護」を除く「食事のしたく」「食事の後片付け」「掃除」「洗濯」「日常の買い物」「家計の管理」「乳幼児の世話」「子どものしつけ」「子どもの勉強を見る」の9項目で、男性に比べて、女性の実施頻度が圧倒的に高くなっています。

(2)現在ご家庭でどのくらいの頻度でされていますか？

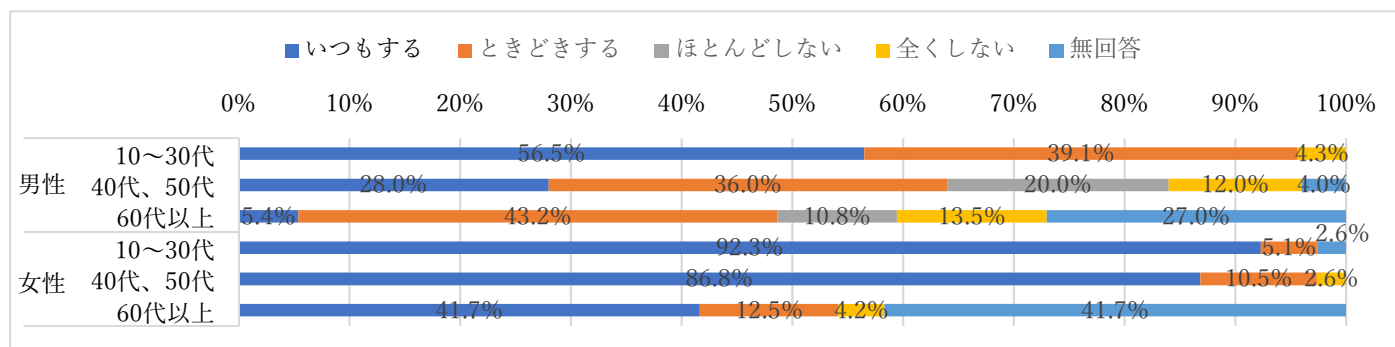


育児と介護に関する4項目に関しては、既婚者に限定し、さらに非該当の人を除いたうえで、男女別、年代ごとの実施頻度を比較しました。とくに育児に関しては、女性の実施頻度が突出して高く、同年代の男性の実施頻度を大きく上回っています。また、60代以上の女性で「乳幼児の世話」や「子どものしつけ」を「いつもする」「ときどきする」と回答している割合も高く、女性による世代間の育児の分担がすすんでいるとみられます。

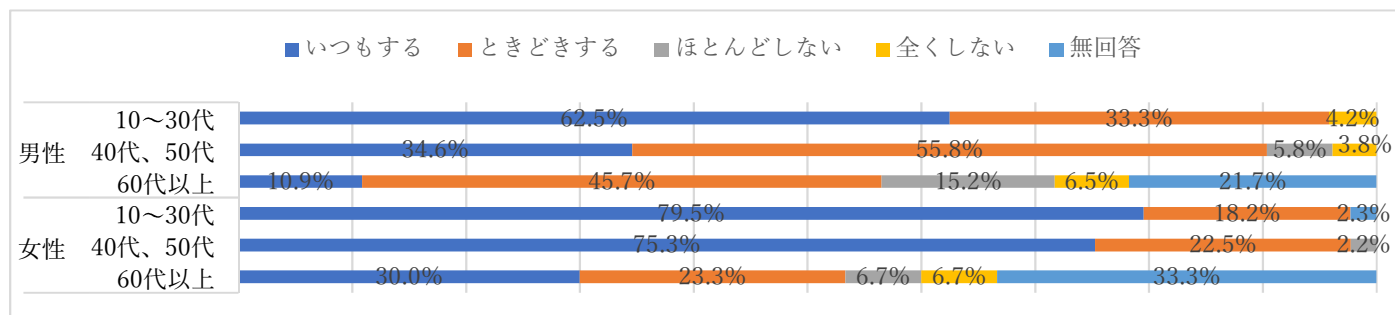
しかしながら、前回調査からの最も大きな変化は、男性の変化です。とくに10～30代の男性において、「乳幼児の世話」「子どものしつけ」を「いつもする」と回答している割合は、前回調査では該当者の16.7%、26.9%でありましたが、いずれも今回調査では約6割にのぼり、大きく上昇しています。

既婚者の育児・介護（非該当を除く）

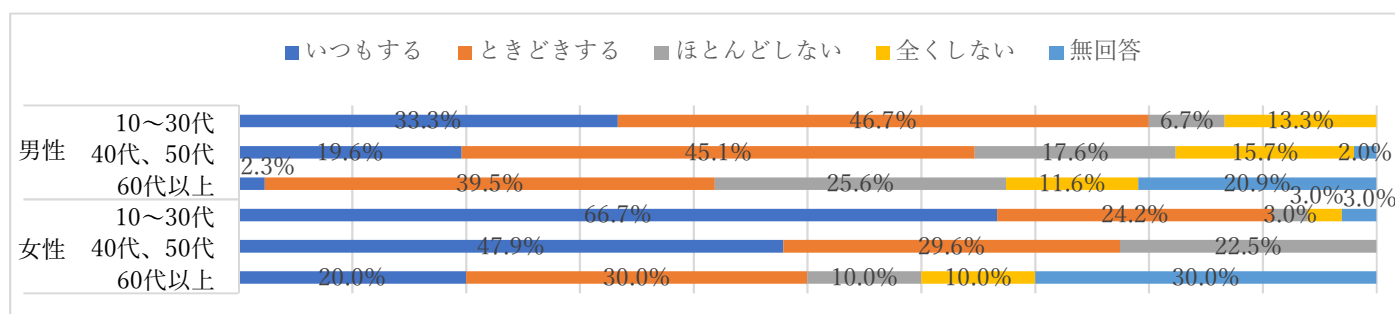
乳幼児の世話



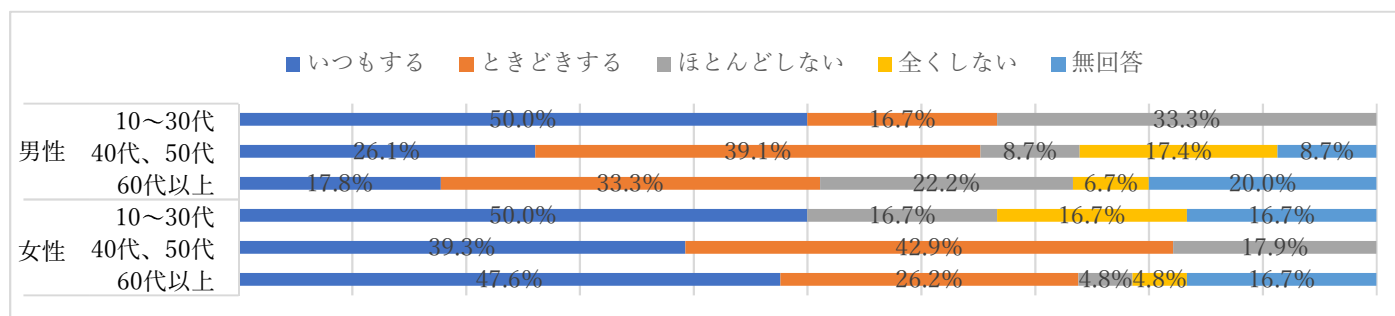
子どものしつけ



子どもの勉強を見る

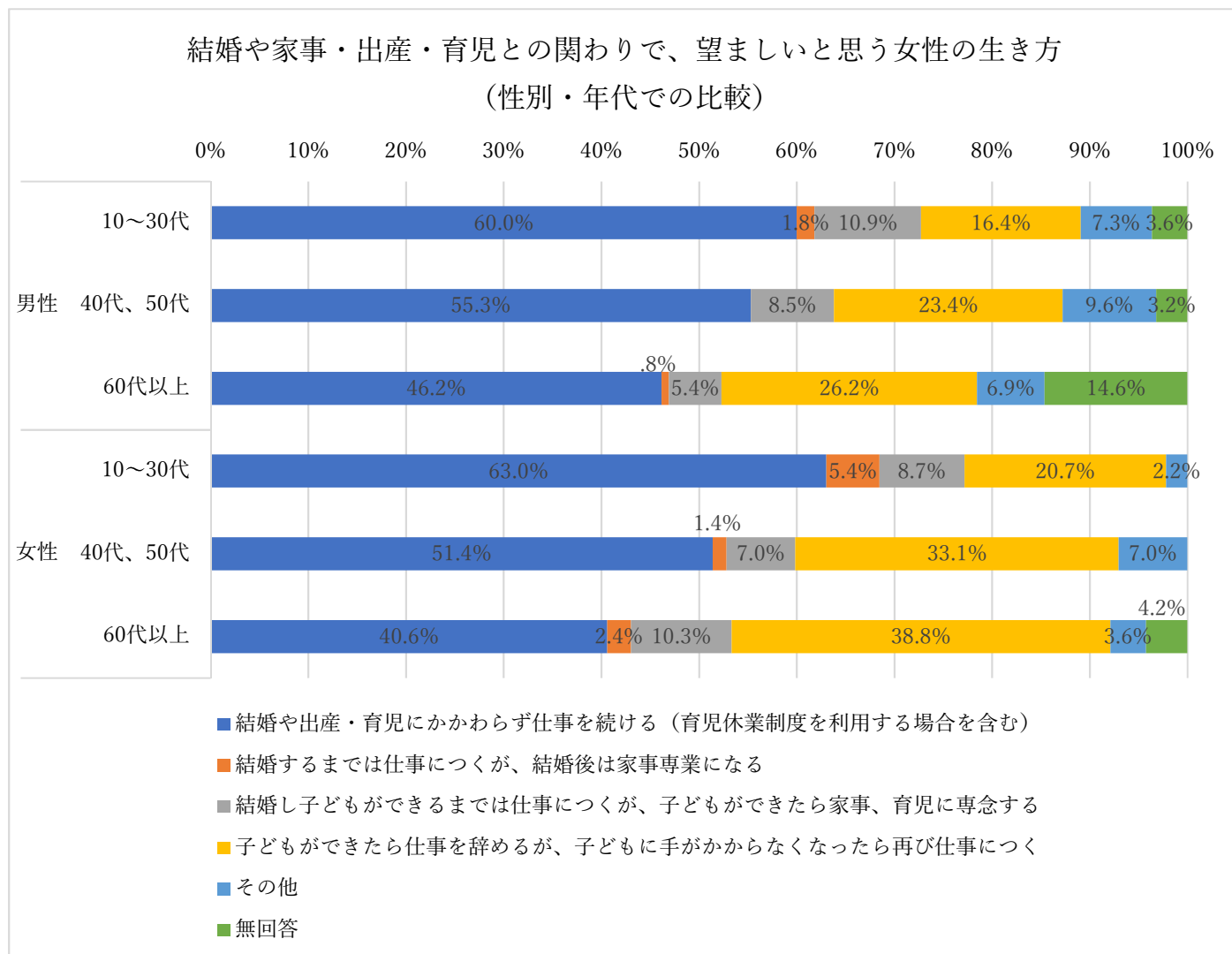


家族の介護



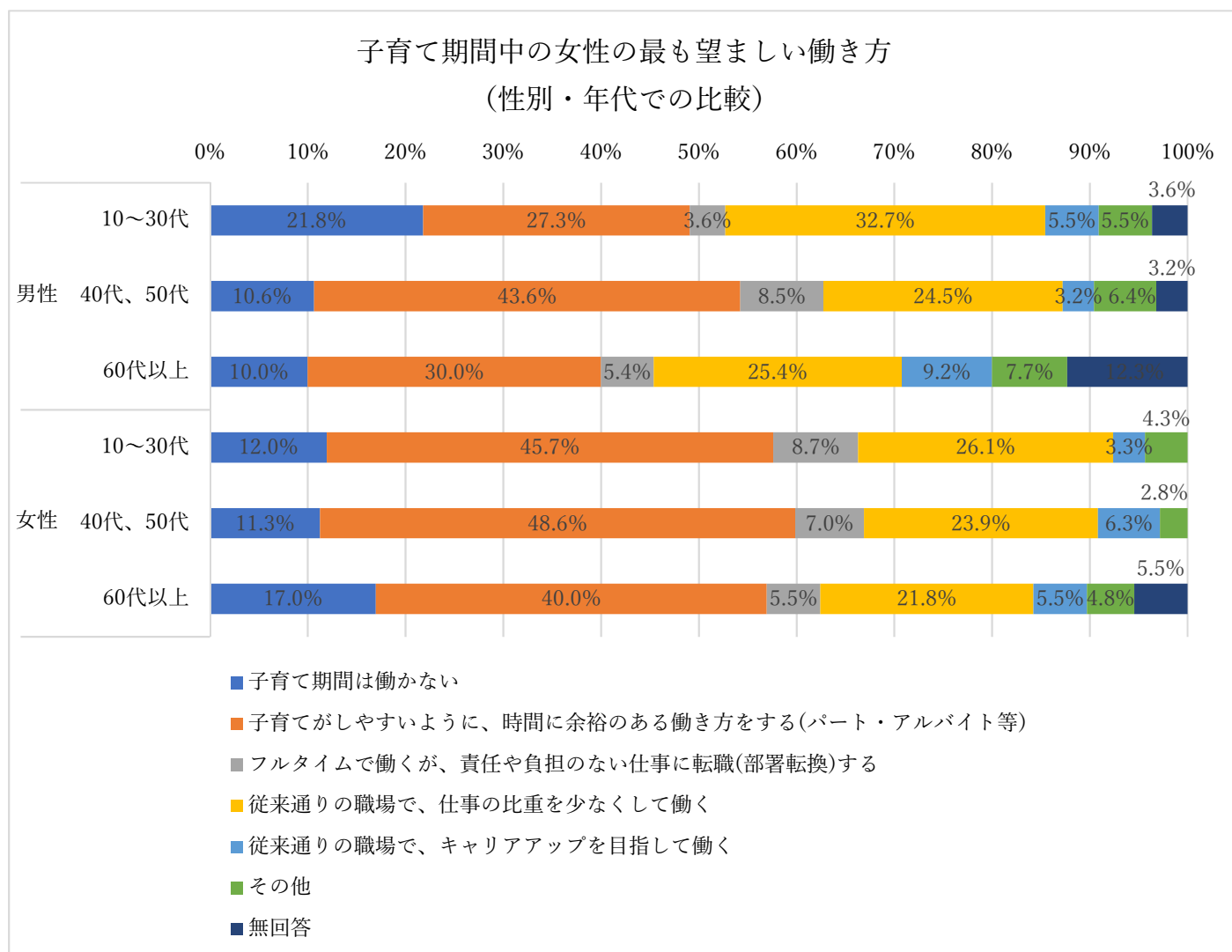
【女性の生き方について】

(1) 結婚や家事、出産・育児との関わりで、女性の生き方として、もっとも望ましいと思う女性の生き方については、「結婚や出産・育児にかかわらず仕事を続ける(育児休業制度を利用する場合を含む)」という回答が最も多く、年代が上がるにつれて「子どもができたらず仕事を辞めるが、子どもに手がかからなくなったら再び仕事につく」という、いわゆる M 字型の就労パターンを支持する人の割合が高くなっています。

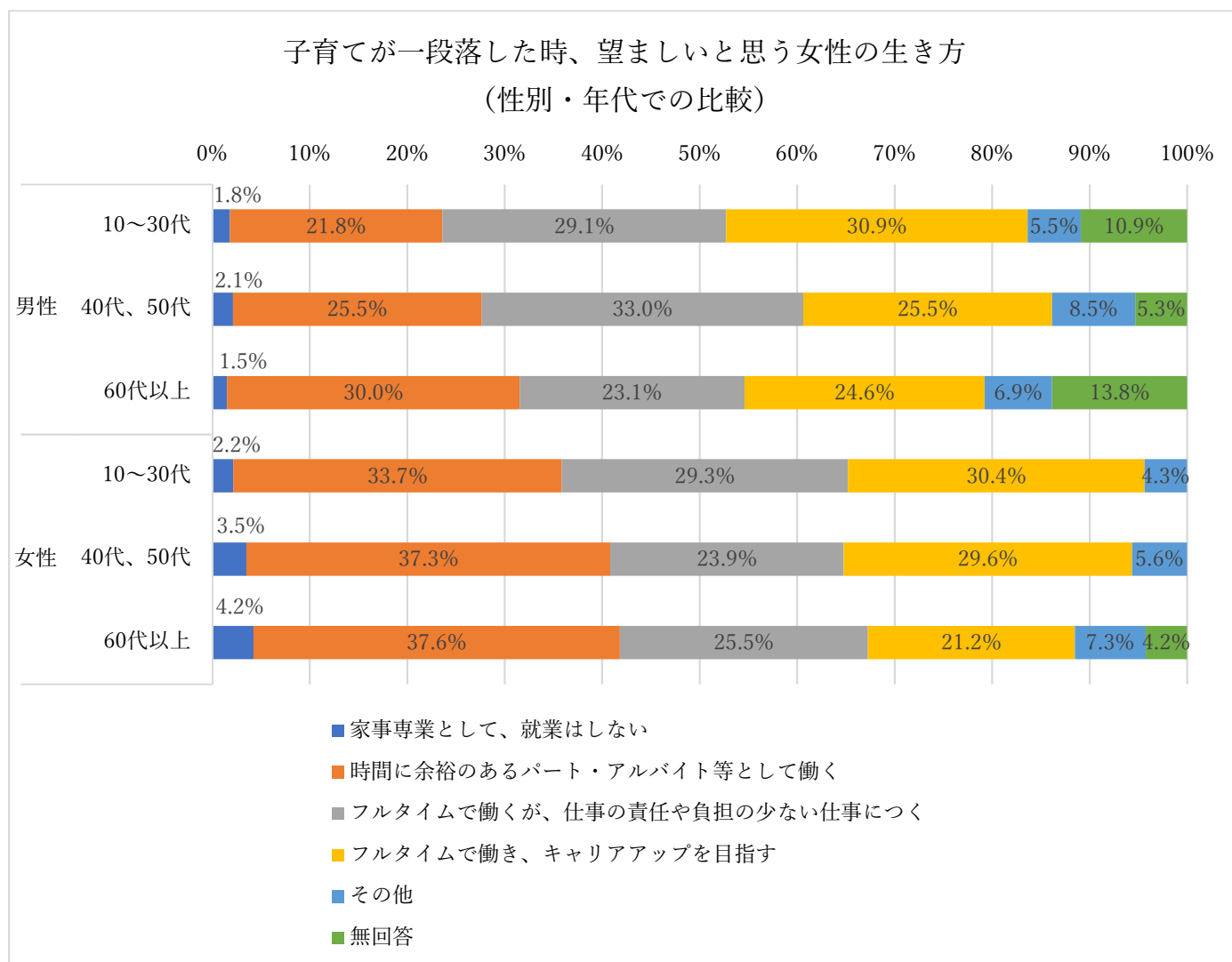


(2)子育て期間中の女性の働き方については、10～30代男性では「従来通りの職場で、仕事の比重を少なくして働く」という割合が最も高く、その他の年代、性別については「子育てがしやすいように、時間に余裕のある働き方をする(パート・アルバイト等)」が最も高くなっています。一方で、10～30代男性は「子育て期間は働かない」を選択した割合も同年代の女性や他の年代より高くなっており、現役世代の男性が考える「子育て期間中の女性の働き方」は、三分されています。

一方で「従来通りの職場で、キャリアアップを目指して働く」という回答は、性別・年代を問わず一貫して少なく、子育て期間中の女性は、子育てのために仕事を調整すべきという傾向がみられます。



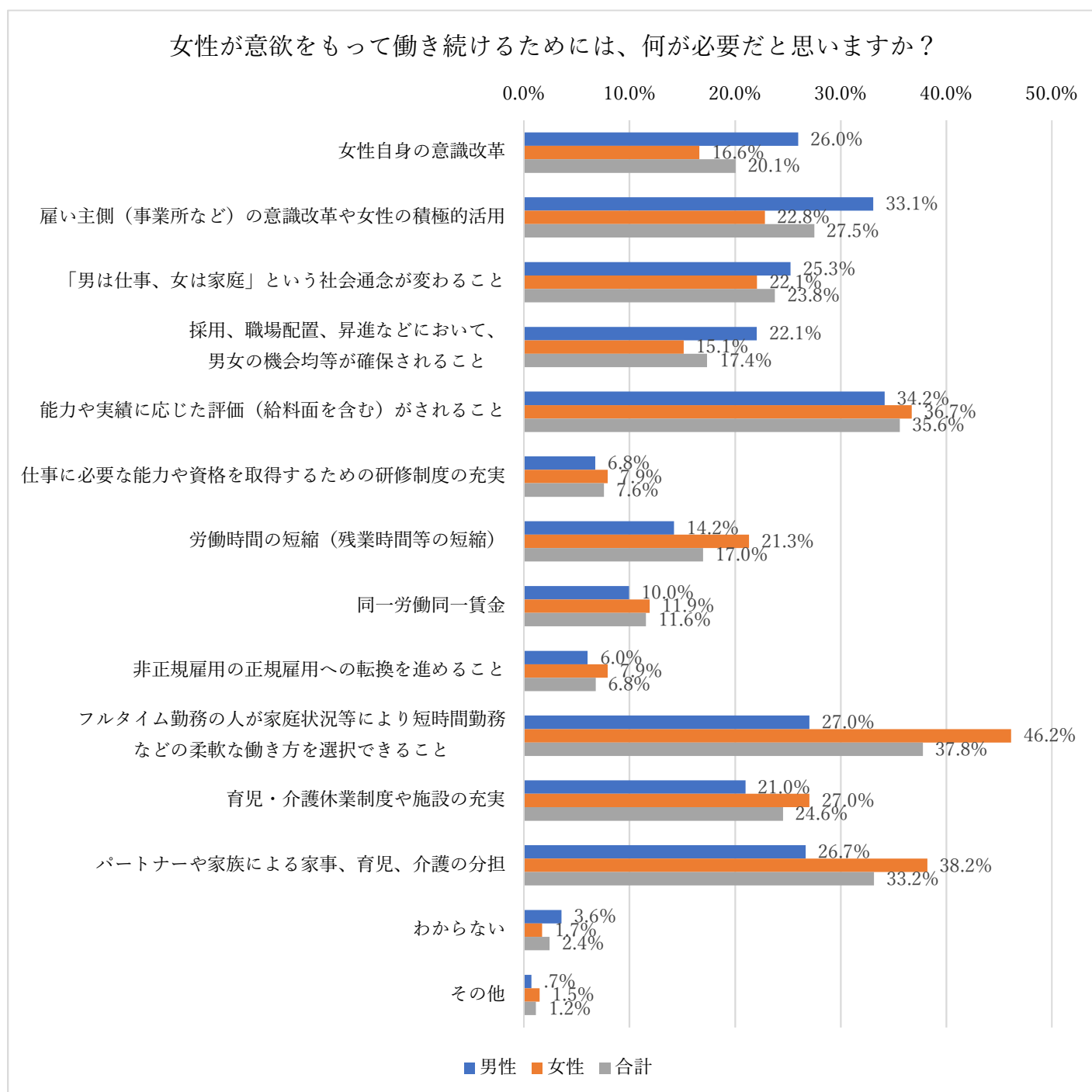
(3) 子育てが一段落した時の望ましいと思う女性の生き方については、性別、年代によって差はみられますが、「時間に余裕のあるパート・アルバイト等として働く」「フルタイムで働くが、仕事の責任や負担の少ない仕事につく」「フルタイムで働き、キャリアアップを目指す」がほぼ三分されています。



(4) 女性が意欲をもって働き続けるためには、必要なことについて、14 の選択肢からあてはまるものを 3 つまで選択してもらっています。

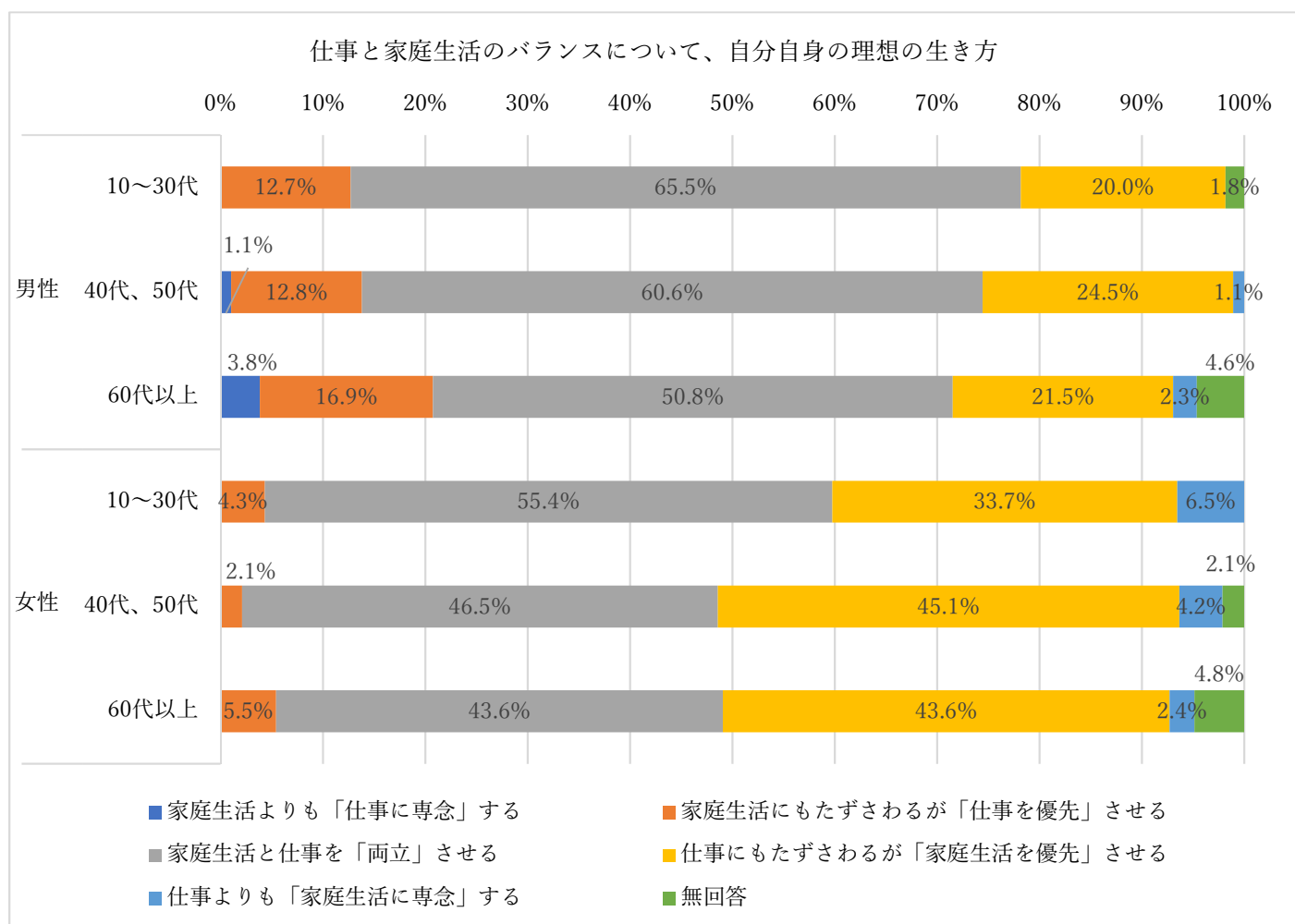
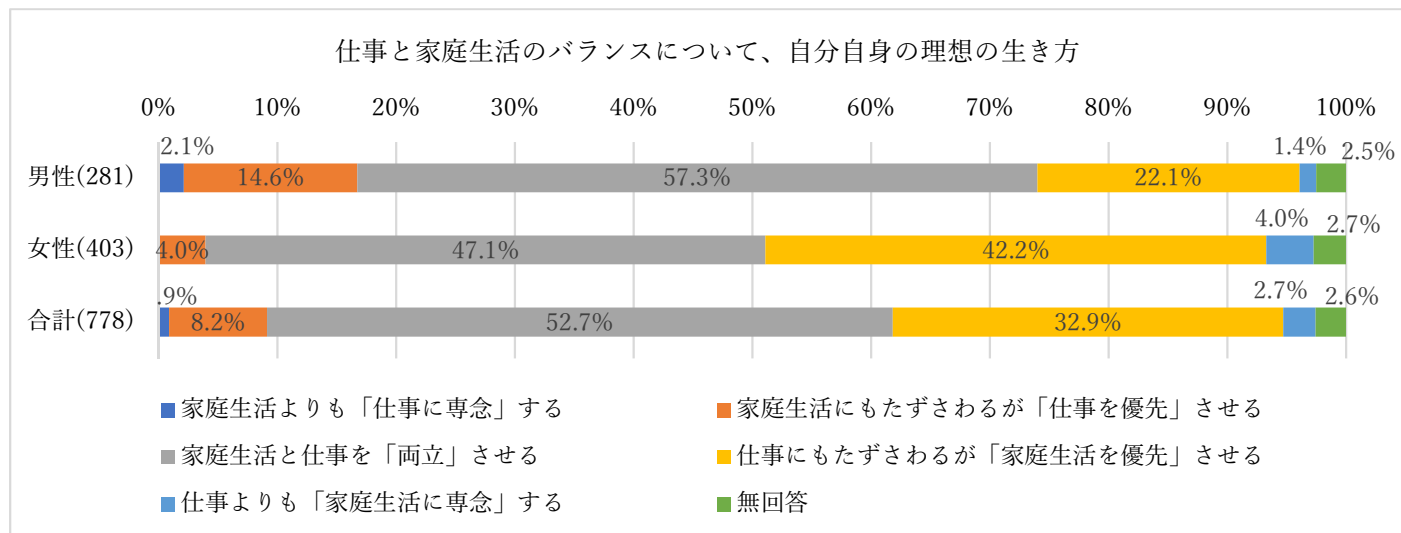
男性が選択した割合の高い順は「能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がされること」「雇い主側(事業所など)の意識改革や女性の積極的活用」となっています。女性より男性が選んだ割合の高い選択肢は「雇い主側(事業所など)の意識改革や女性の積極的活用」「女性自身の意識改革」「採用、職場配置、昇進などにおいて、男女の機会均等が確保されること」「男は仕事、女は家庭」という社会通念が変わること」など、社会通念や意識、待遇や評価に関連する項目が多くなっています。

一方、女性が選択した割合の高い順は、「フルタイム勤務の人が家庭状況等により短時間勤務などの柔軟な働き方を選択できること」「パートナーや家族による家事、育児、介護の分担」「能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がされること」となっています。とくに前者 2 つは、男性が選択した割合を大きく上回っており、女性にとっては、仕事と家庭生活の両立や、パートナーによる家事・育児・介護の分担が重要であるといえます。



【仕事と家庭生活のバランスについて】

仕事と家庭生活(家事や子育てなど)のバランスについて、望ましいと思う自分自身の生き方については、男女とも「家庭生活と仕事を「両立」させる」という選択肢が最も多い結果となっています。年代が上がるにつれて、女性は「仕事にもたずさわるが「家庭生活を優先」させる」という回答が高くなっています。しかし男性も、すべての年代において「仕事を優先」よりも「家庭生活を優先」を選択した割合が高くなっており、仕事と家庭生活のバランスをとること、家庭生活を充実させることは性別・世代を問わず共通の理想となっています。



【男女の待遇等の違いについて】

男女の待遇等の違いについて、「あなたの現在の職場では、女性と男性で仕事の内容や待遇面は平等になっていると思いますか？」という質問は、仕事をしている人に限定して現在の職場について回答してもらっています。

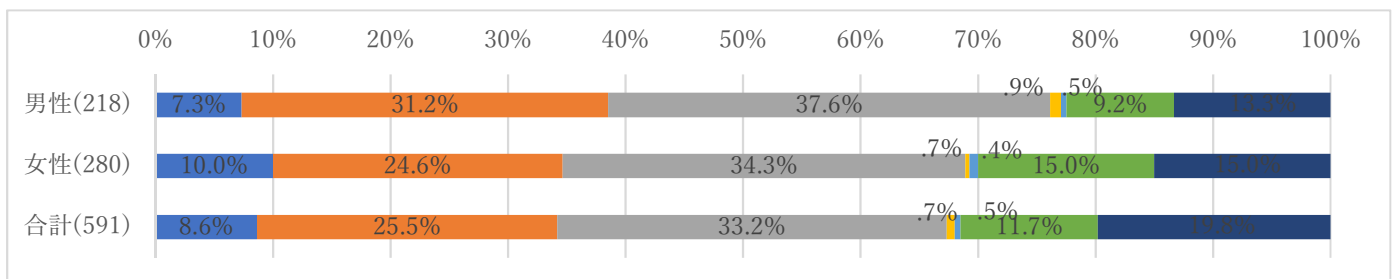
「昇進・昇格」については「男性の方が優遇されている」「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計。以下も同様）という回答が最も多く、また「賃金」についても「男性の方が優遇」という回答が高くなっています。

「能力の評価」「仕事の内容」「定年・退職勧奨年齢」「教育・研修の機会」については、「平等」が最も高く、次いで「男性の方が優遇されている」が高くなっています。

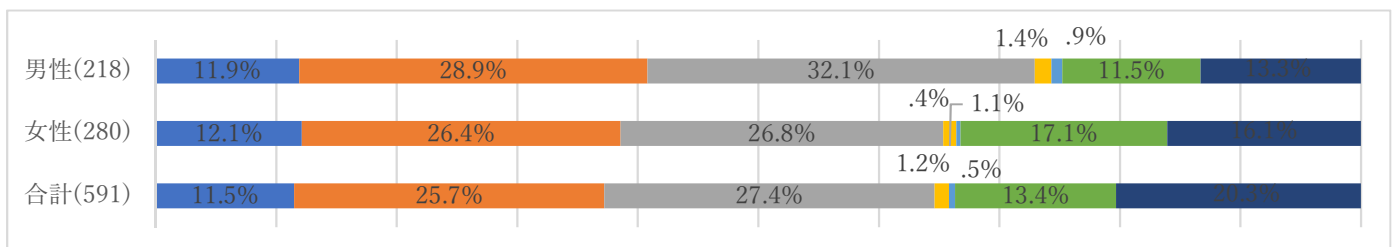
その内「仕事の内容」については、「女性の方が優遇されている」という回答が男性で14%、女性で8%見られますが、それ以外の項目において、「女性の方が優遇されている」という回答はほとんどありません。

一方、「結婚や子どもが生まれた場合の待遇」については、男女とも「平等」が最も高くなっており、続いて女性の方が優遇されているという回答が多くなっています。結婚や子どもが生まれた男性に対するサポート体制、職場の環境改善の必要性が伺えます。

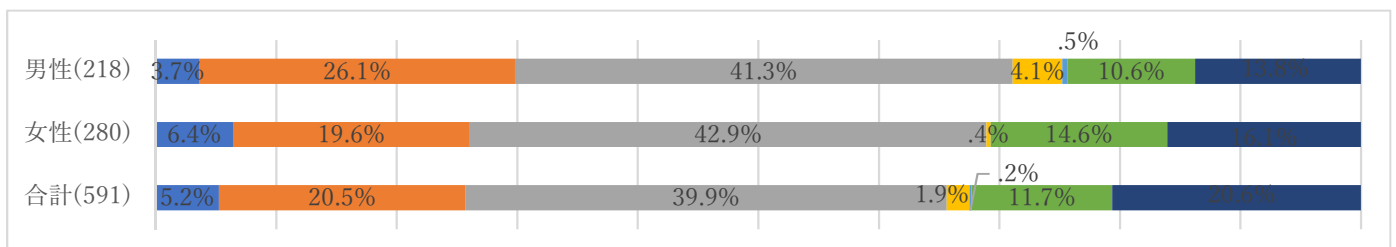
賃金



昇進・昇格

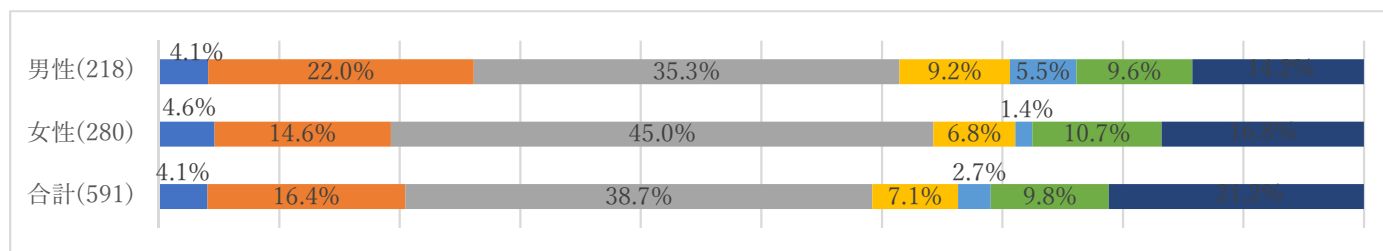


能力の評価

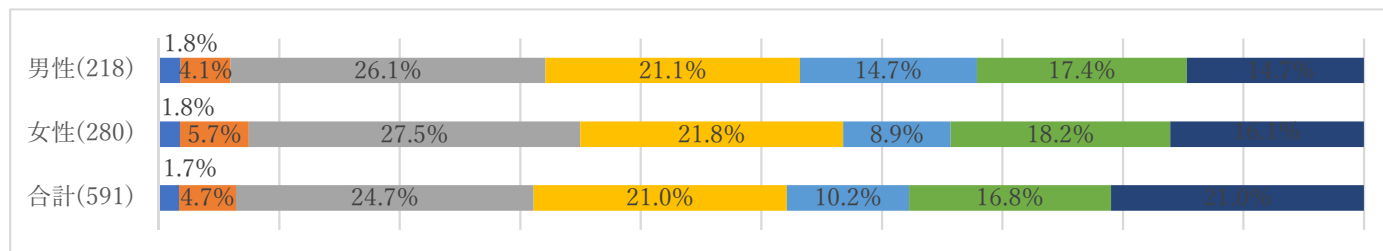


- 男性の方が非常に優遇されている
- 男性の方が優遇されている
- 平等
- 女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

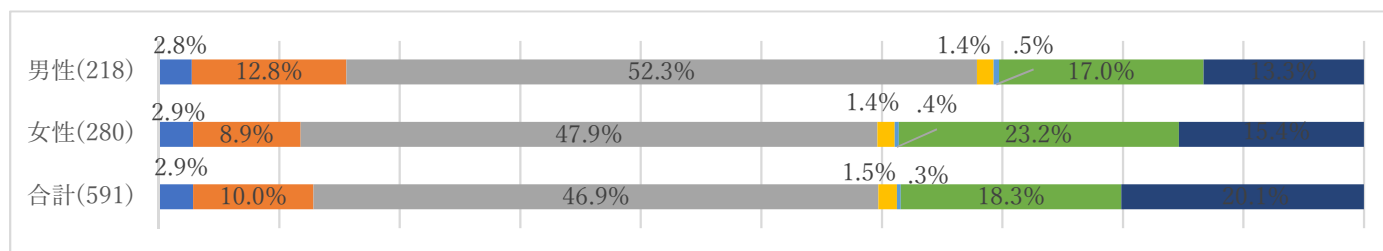
仕事の内容



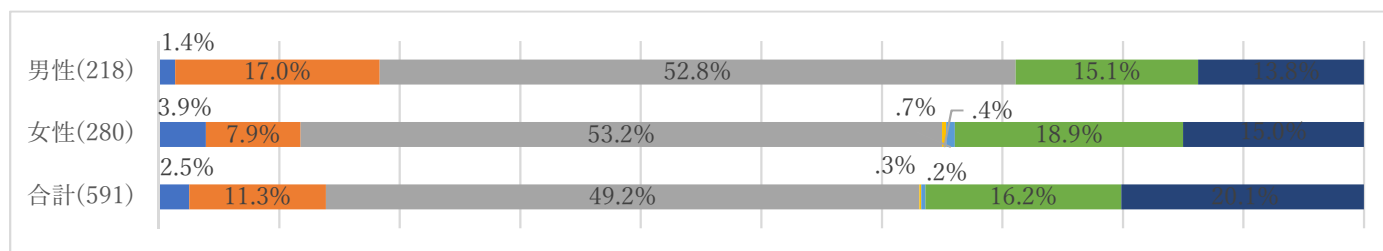
結婚や子どもが生まれた場合の待遇



定年・退職勧奨年齢



教育・研修の機会

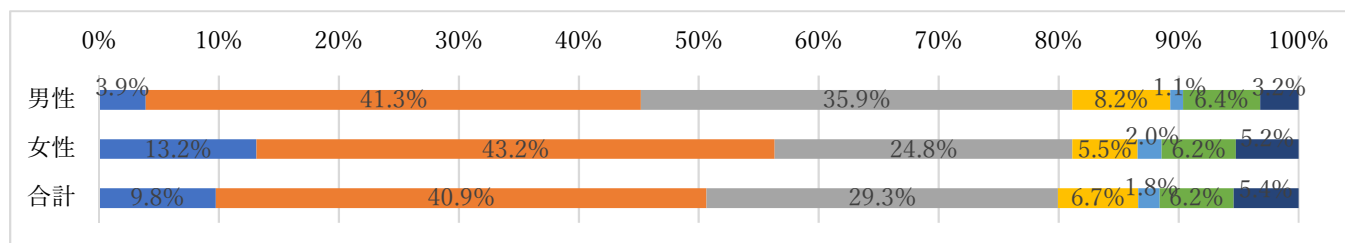


- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

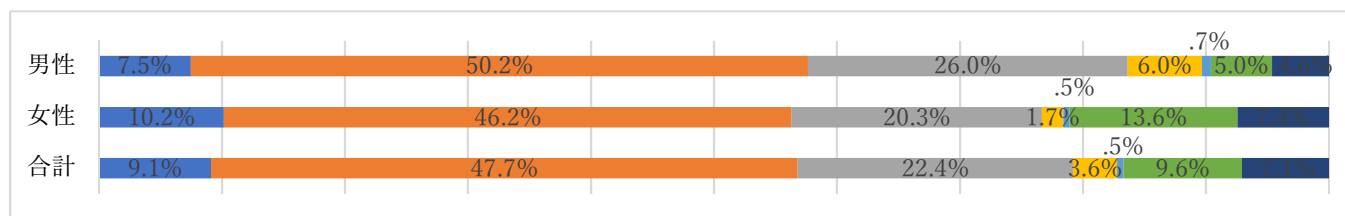
社会のそれぞれの分野で男女の地位は平等になっていますか、という質問に対しては「学校教育の場」においては「平等」が最も高くなっていますが、それ以外の「家庭生活」「職場」「政治の場」「法律や制度上」「社会通念・慣習・しきたり」「町内会やPTAなどの地域活動の場」においてはすべて「男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。

「法律や制度上」の男女の待遇については、男女の回答の差が最も大きく、男性に比べて、女性の方が「男性が優遇されている」と回答している割合が高くなっています。

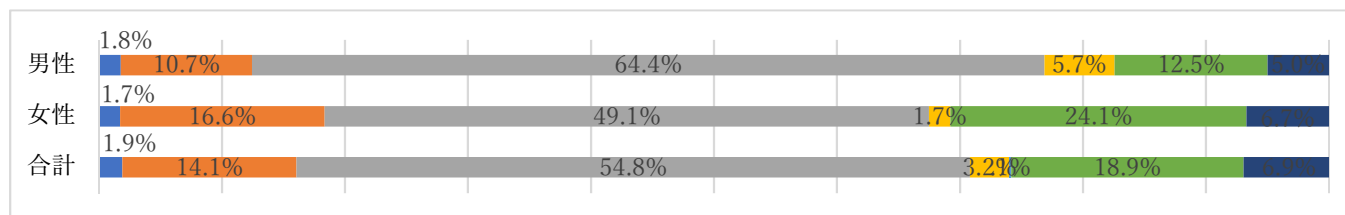
家庭生活



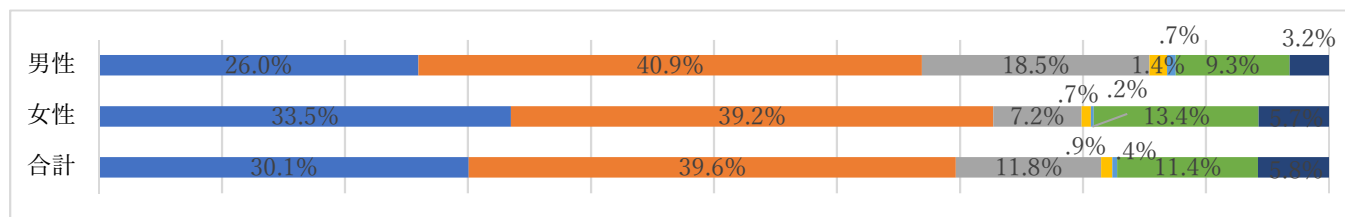
職場



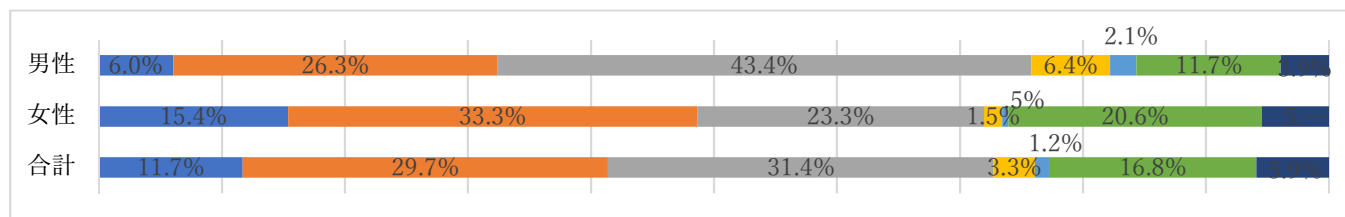
学校教育の場



政治の場

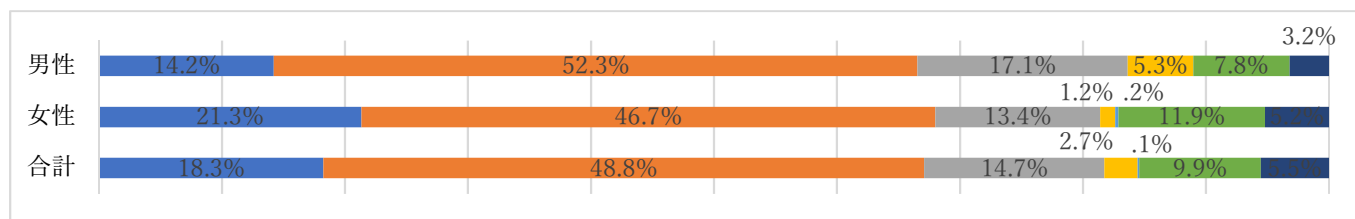


法律や制度上

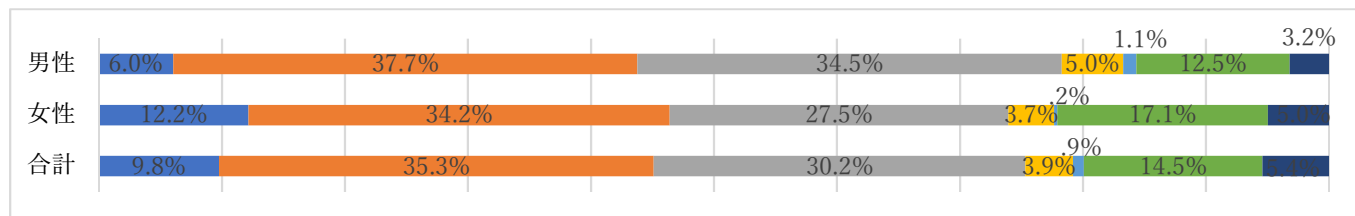


- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

社会通念・慣習・しきたり



町内会や PTA などの地域活動の場

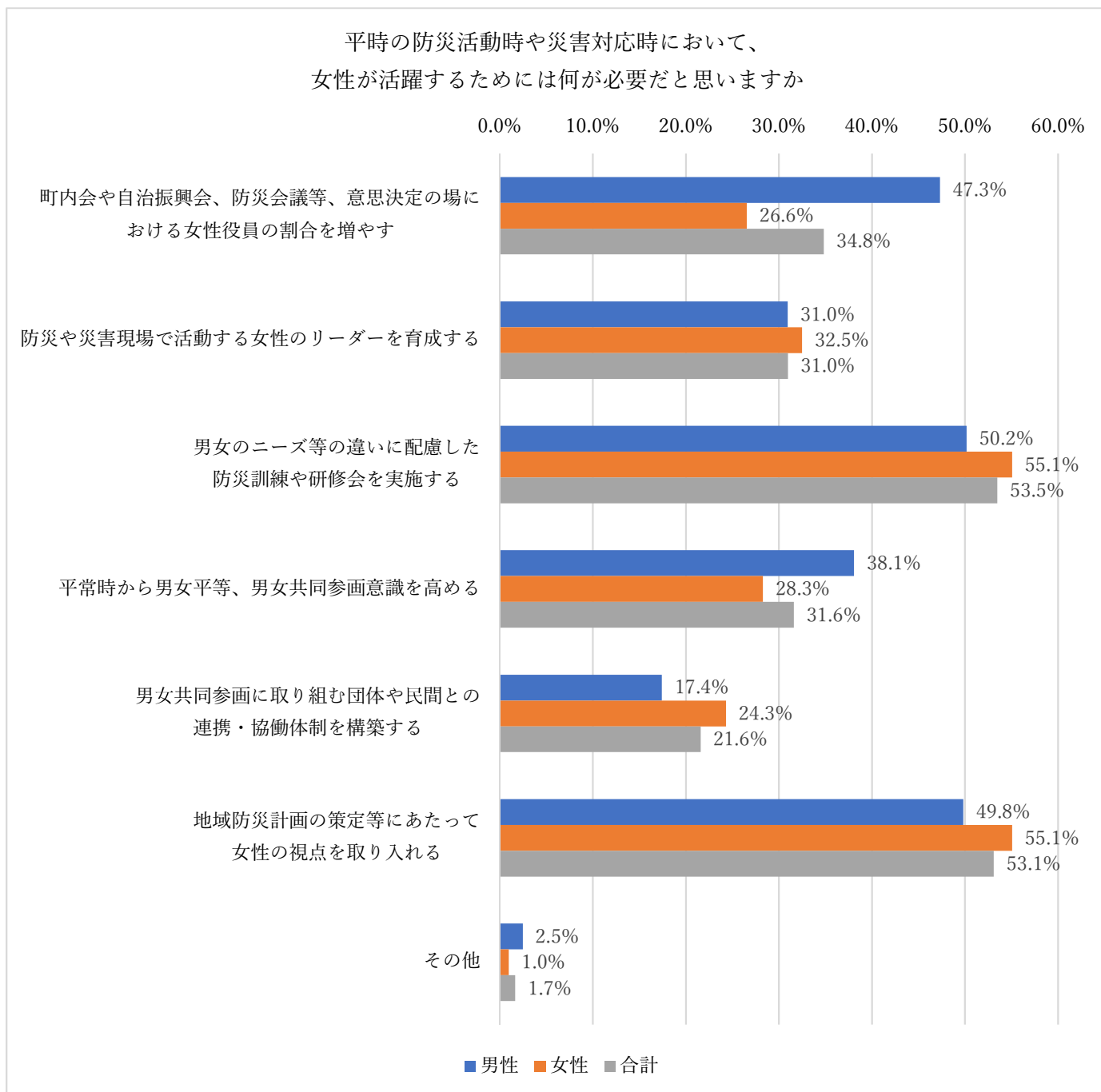


- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

【男女共同参画の視点に立った防災について】

平時の防災活動時や災害対応時において、女性が活躍するためには必要なことについて、7つの選択肢からあてはまるものを3つまで選択してもらっています。

男女とも選択した割合が多いのは、「男女のニーズ等の違いに配慮した防災訓練や研修会を実施する」「地域防災計画の策定等にあたって、女性の視点を取り入れる」となっています。さらに、男性は「町内会や自治振興会、防災会議等、意思決定の場における女性役員の割合を増やす」を選択した割合も同程度となっていますが、女性が選択した割合は低く、男女の意識の差が大きくなっています。

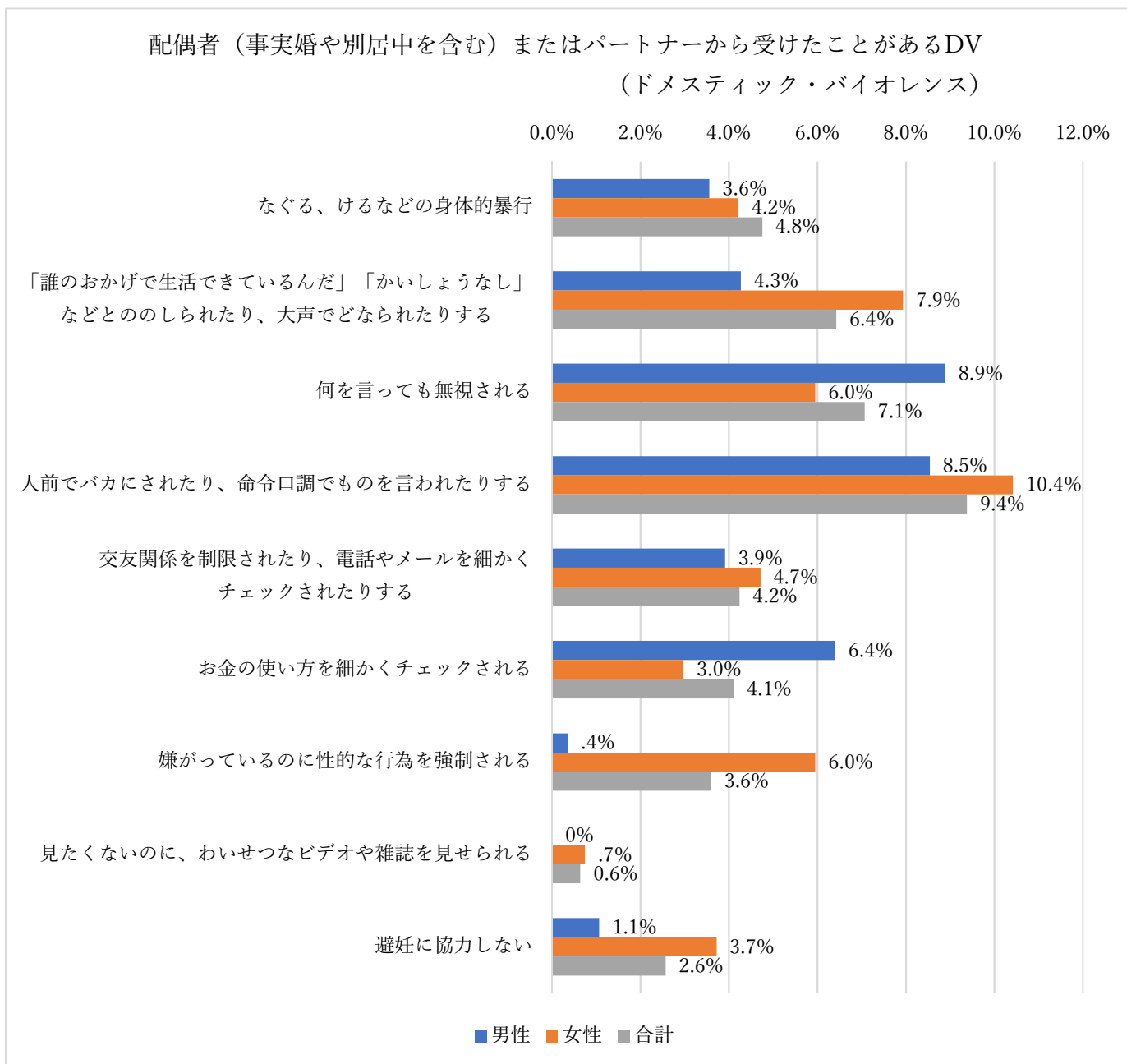


【親密な関係にある人(夫や妻、パートナー等)からの暴力について】

「DV」の定義を「Domestic Violence(ドメスティック・バイオレンス)配偶者やパートナーから振るわれる暴力」と説明したうえで、回答者自身これまでに配偶者(事実婚や別居中を含む)またはパートナーから、DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けたことがあるかについて、9つの項目について、それぞれ「を受けたことがある」「を受けたことがない」の2択で尋ねています。

男性が「を受けたことがある」を選択した割合が高いものは、「何を言っても無視される」「人前でバカにされたり、命令口調でものを言われたりする」が高くなっています。女性は「人前でバカにされたり、命令口調でものを言われたりする」の選択肢が10%を超え、次いで「誰のおかげで生活できているんだ」「かいしょうなし」などとののしられたり、大声でどなられたりする」となっています。

また「なぐる、けるなどの身体的暴行」を選択した割合が、男女別よりも合計の方が高くなっているのは、性別「その他・無回答」において、これを選択した割合が10%を超えているためです。



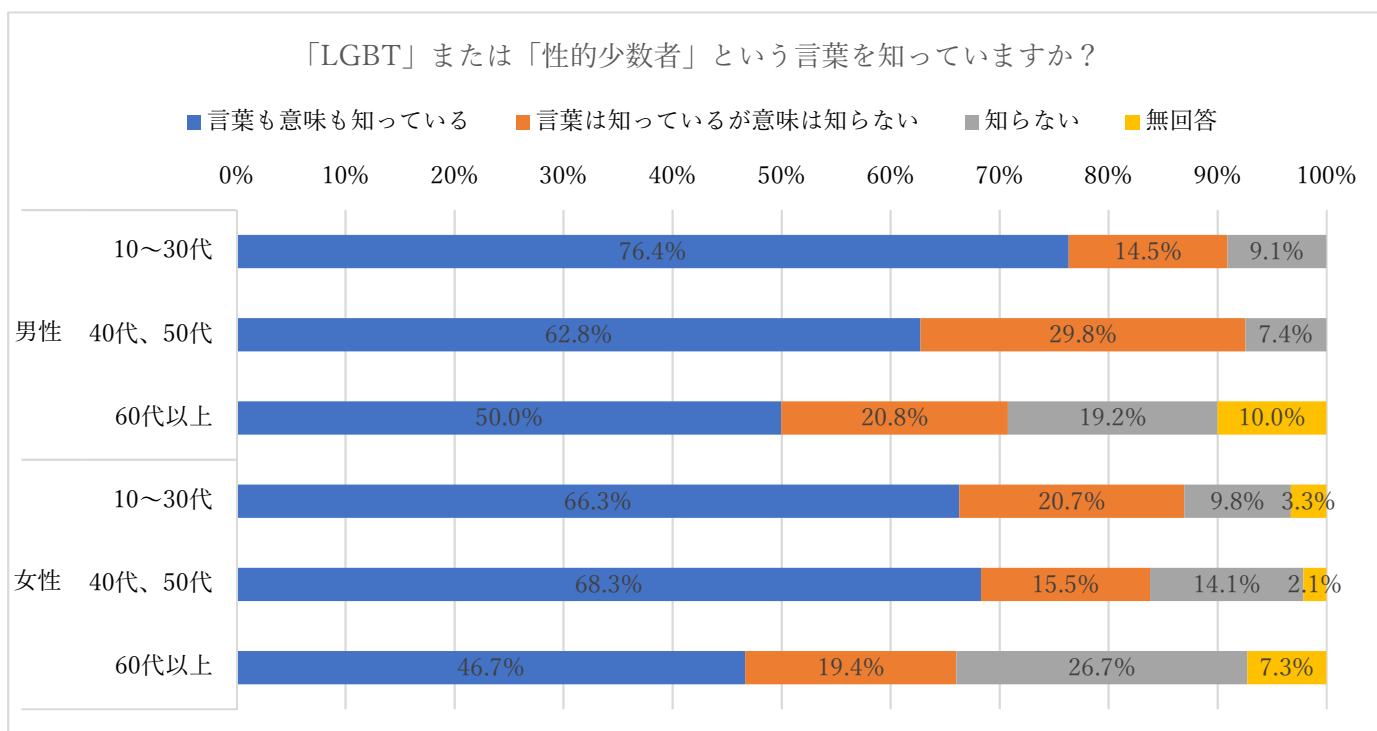
【多様な性に関する意識について】

今回調査では、新たに多様な性に関する意識についての調査を行っています。

(1) まず、「LGBT」または「性的少数者(性的マイノリティ)」という言葉(両方またはどちらか一方)を知っているかについて尋ねています。

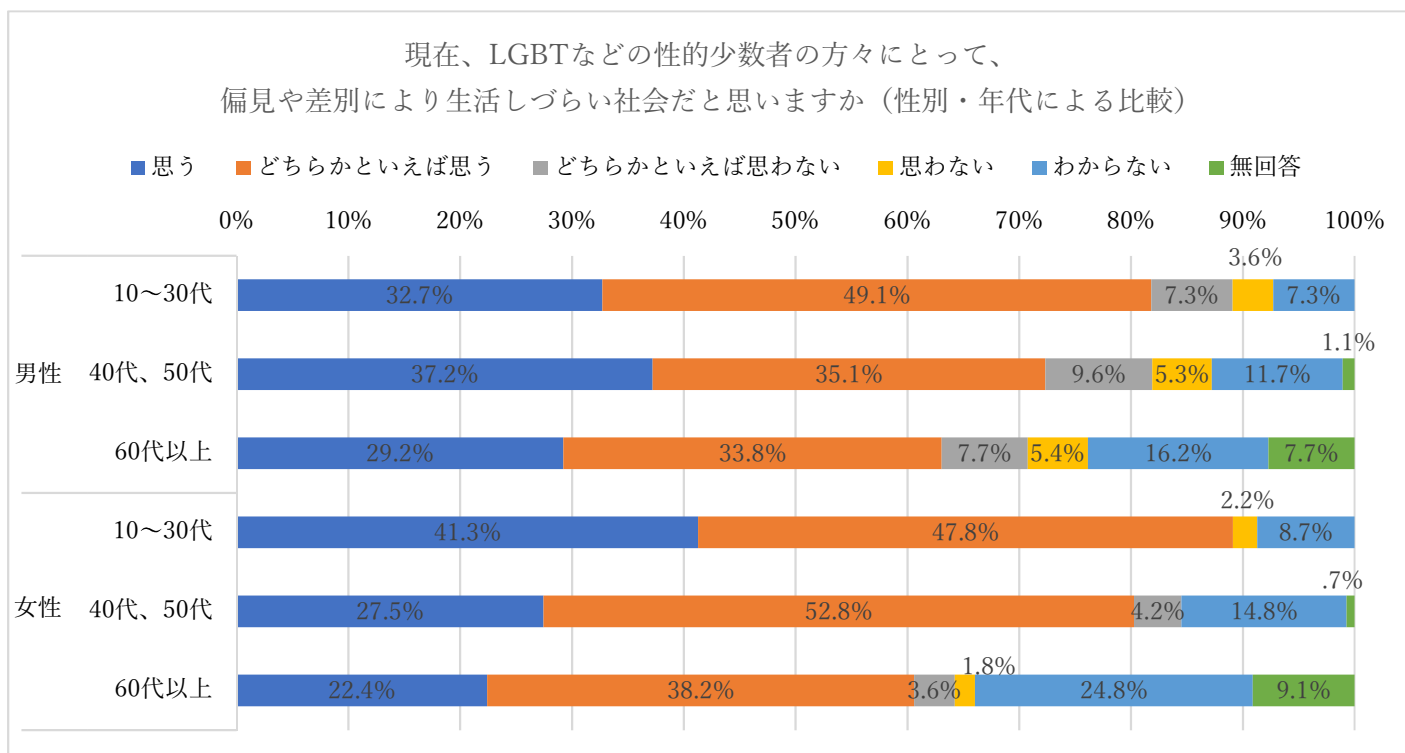
なお LGBT については、「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性の在り方が少数者の方々を指す総称の一つです。性的少数者には LGBT 以外にも誰に対しても性愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決められない・分らない、などさまざまな人がいます。Lesbian レズビアン:同性のみに恋愛感情を抱く女性/Gay ゲイ:同性のみに性愛感情を抱く男性/Bisexual バイセクシュアル:男女どちらにも性愛感情を抱く人/Transgender トランスジェンダー:出生時(戸籍や出生届での)の性別とは異なる性を自認する人」という説明を付記しています。

男女とも、50 代までの回答者においては「言葉も意味も知っている」という回答が 6 割を超え、「言葉は知っているが意味は知らない」という回答をあわせると 8 割を超えています。60 代以上においても、他の年代と比べると割合は低いですが「言葉も意味も知っている」割合が約 5 割、「言葉は知っているが意味は知らない」を合わせると約 7 割にのびります。言葉については一定の認知を得ていると思われます。



(2) 現在、LGBT などの性的少数者の方々にとって、偏見や差別により生活しづらい社会だと思うか否かについて「わからない」を含めた 5 択で尋ねています。

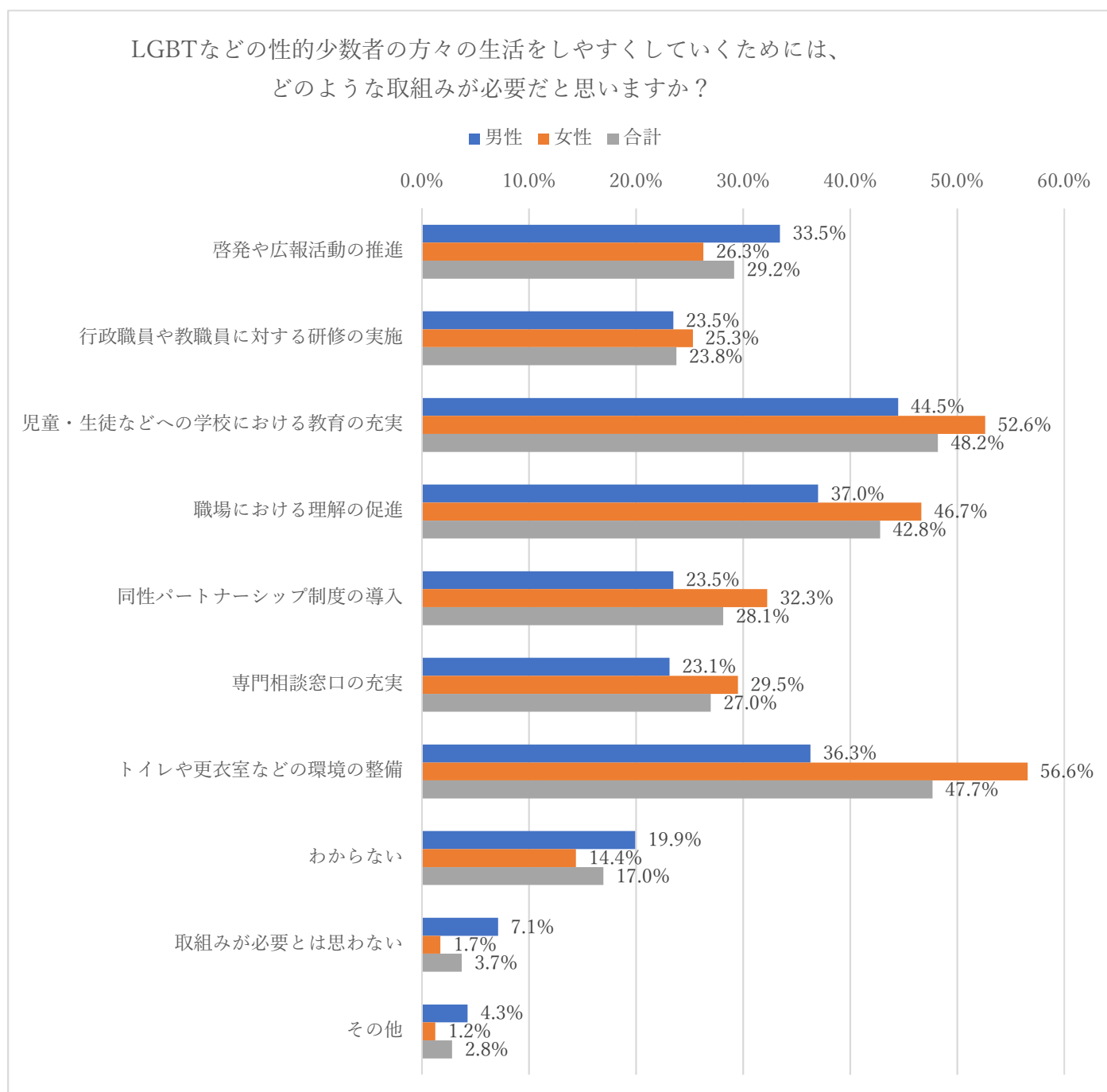
年代が若いほど「思う」「どちらかといえば思う」と回答した割合が高く、「どちらかといえば思わない」「思わない」と回答した割合は非常に低くなっています。多くの人が、現在の社会は、LGBT 等の方々にとって「偏見や差別による生活しづらい社会である」と考えているといえます。また年代が上になるほど「わからない」という回答が多くなっており、判断できるような知識や経験がなかったか、もしくは答えにくい質問だったと考えられます。



(3) LGBT などの性的少数者の方々の生活をしやすいしていくために、どのような取組みが必要だと思うかについて、10 項目の中からあてはまるものをすべて選択してもらっています。

男性の回答は「児童・生徒などへの学校における教育の充実」が最も多く、ついで「職場における理解の促進」「トイレや更衣室などの環境の整備」「啓発や広報活動の推進」の順に高くなっています。

女性の回答は「トイレや更衣室などの環境の整備」が男性と比較しても非常に高く、「児童・生徒などへの学校における教育の充実」「職場における理解の促進」も約 5 割となっており、ついで「同性パートナーシップ制度の導入」を選択した割合も 3 割を超えています。

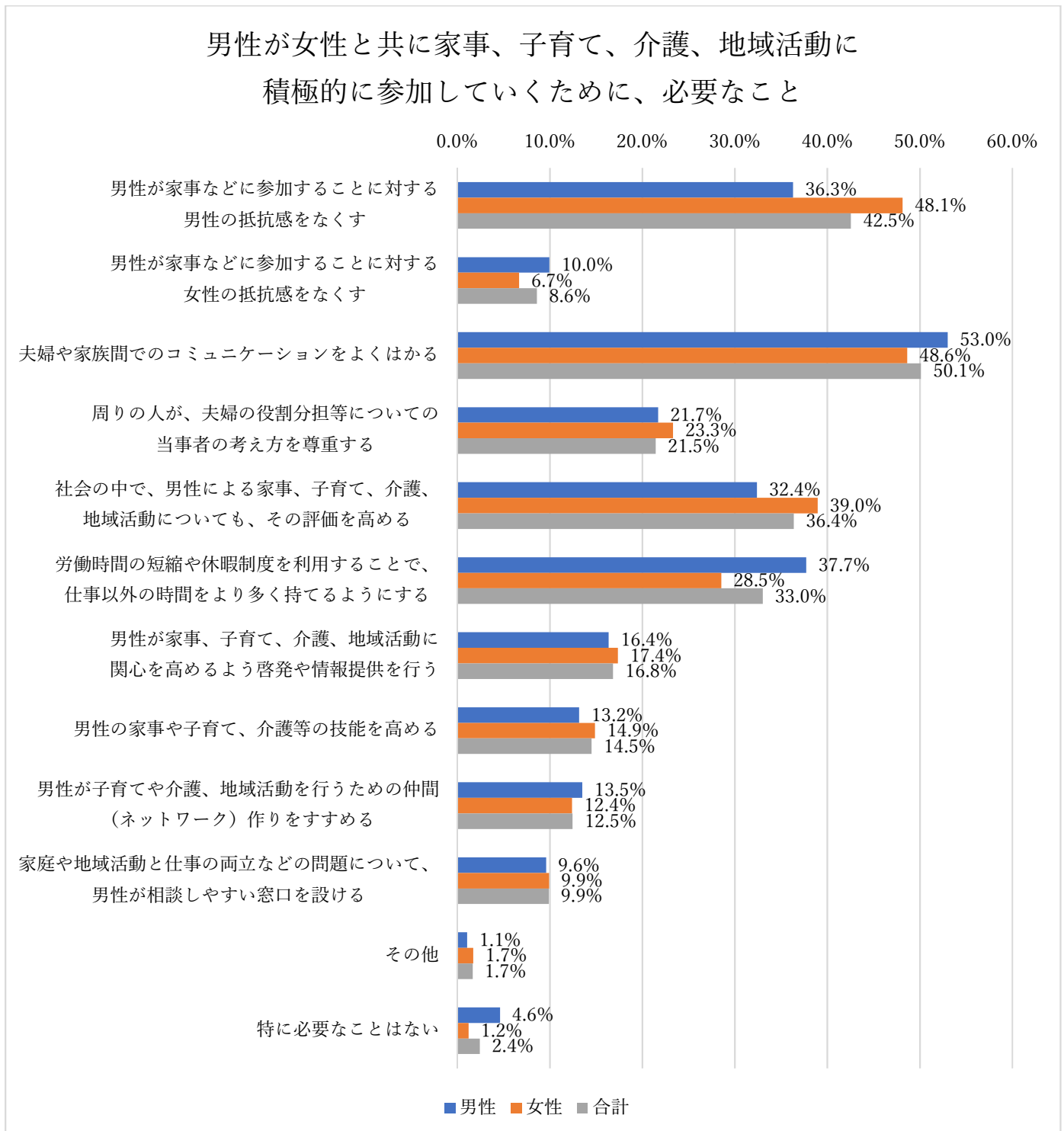


【男女共同参画社会の推進について】

男性が女性と共に家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なことについて、あてはまるものを3つまで選択してもらっています。

男性の回答は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が過半数にのぼり、ついで「労働時間の短縮や休暇制度を利用することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにする」「男性が家事などに参加することに対する男性の抵抗感をなくす」となっています。

女性の回答は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」「男性が家事などに参加することに対する男性の抵抗感をなくす」が5割近くにのぼり、ついで「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高める」となっています。



3.基礎集計

I 対象者数等

市民意識調査の対象者数及び調査方法は次のとおりです。

実施年	対象者	標本数	回答数	回収率(%)	回答方法
平成28年	越前市在住の18歳以上の男女	2,000	664	33.2	郵送664(100%)
令和 3年	越前市在住の18歳以上の男女	2,000	778	38.9	郵送638(82.0%) Web140(18.0%)

実施年	言語	日本語	ポルトガル語	やさしい日本語	計
令和 3年	言語ごとの調査数	1,897	77	26	2,000
	構成比(%)	94.9	3.9	1.3	100.0
令和 3年	言語ごとの回答数	762	12	4	778
	構成比(%)	97.9	1.5	0.5	100.0

II 属 性

1 性別

実施年		男性	女性	その他・無回答	無回答	計
平成28年	回答数	290	351		23	664
	構成比(%)	43.7	52.9		3.5	100.0
令和 3年	回答数	281	403	94		778
	構成比(%)	36.1	51.8	12.1		100.0

2 年齢

実施年		10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	無回答	計
平成28年	回答数	12	59	79	102	124	166	100	22	664
	構成比(%)	1.8	8.9	11.9	15.4	18.7	25.0	15.1	3.3	100.0
令和 3年	回答数	8	50	92	116	121	129	167	95	778
	構成比(%)	1.0	6.4	11.8	14.9	15.6	16.6	21.5	12.2	100.0

3 出身地

実施年		日本	ブラジル	ベトナム	その他	無回答	計
令和 3年	回答数	673	10	2	1	92	778
	構成比(%)	86.5	1.3	0.3	0.1	11.8	100.0

4 婚姻状況

実施年		結婚 していない	結婚している (パートナーと 暮らしているを 含む)※1	離別または 死別	無回答	計
平成28年	回答数	98	481	51	34	664
	構成比(%)	14.8	72.4	7.7	5.1	100.0
令和 3年	回答数	86	531	68	93	778
	構成比(%)	11.1	68.3	8.7	12.0	100.0

※1:平成28年は結婚している(事実婚含む)として調査

5 家族構成

実施年		一人暮らし	夫婦のみ	親と子 (2世代)	親と子と孫 (3世代)	その他	無回答	計
平成28年	回答数	36	137	283	156	24	28	664
	構成比(%)	5.4	20.6	42.6	23.5	3.6	4.2	100.0
令和 3年	回答数	53	163	322	127	12	101	778
	構成比(%)	6.8	21.0	41.4	16.3	1.5	13.0	100.0

6 職業

実施年		自営業 (農林業)	自営業 (商工業 サービス業)	正社員 (会社員 公務員等)	勤め人 (会社員 公務員等)	契約社員、 派遣社員、 嘱託、パート、 アルバイト等	パート、 アルバイト、 内職等	家事専業	学生	無職	その他	無回答	計
平成28年	回答数	28	70		263		92	52	20	99	8	32	664
	構成比(%)	4.2	10.5		39.6		13.9	7.8	3.0	14.9	1.2	4.8	100.0
令和 3年	回答数	85		250		136		54	16	117	15	105	778
	構成比(%)	10.9		32.1		17.5		6.9	2.1	15.0	1.9	13.5	100.0

(2) 課題

今回の調査結果から見えてきたこと

- 1) 夫婦の役割については、「生活費を得る」「地域活動への参加」などは夫の役割、「日常の家事」は妻の役割であると考える割合が男女ともに高くなっており、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識が依然根強く残っていること。
- 2) 女性が意欲を持って働き続けるために必要なこととして、「柔軟な働き方を選択できること」や「パートナーや家族による家事、育児、介護の分担」を選択した女性の割合が高く、女性にとっては仕事と家庭生活の両立や、パートナーによる家事・育児・介護の分担が重要であること。
- 3) 10～30代の男性において、「乳幼児の世話」「子どものしつけ」を「いつもする」と回答した人の割合が約6割となり、前回調査から大きく上昇していること。
- 4) 結婚や家事、出産・育児との関わりで、望ましいと思う女性の生き方については、「結婚や出産・育児に関わらず仕事を続ける」と回答した割合が、ほぼ全ての年代で上昇し、特に若い世代においては前回調査から5～6ポイント上昇していること。
- 5) 今回新たに調査を行った、多様な性に関する意識調査では、「LGBT」または「性的少数者」という言葉の意味は、全ての年代で一定の認知を得られていたこと。また、「現在、LGBTなどの性的少数者の方々にとって、偏見や差別により生活しづらい社会だと思うか」との質問については、年代が若いほど「思う」「どちらかといえば思う」と回答した割合が高く、「どちらかといえば思わない」「思わない」とした割合は非常に低くなっており、多くの人が、現在の社会はLGBTなどの性的少数者の方々にとって「生活しづらい社会である」と考えていること。

以上の結果から、今後の取り組むべき課題としては、女性の就労と家事・育児・介護、地域活動や社会活動との両立といった面において、依然として性別役割分担意識が高い傾向にあり、こうした意識の解消に努める必要があります。

また、男性が子育てに積極的に関わり続けることができるよう、男性の育児休業取得率の向上や、仕事と育児・介護の両立支援の一層の充実等ワーク・ライフ・バランスを確立できる環境整備も重要です。

さらに、LGBTなどの性的少数者(性的マイノリティ)に対する理解を深め、性の多様性を尊重する意識を育てることが大切です。

３ 基本的な方針

越前市においては、男女共同参画プランに基づく施策により男女共同参画意識の醸成は着実に進んできました。しかし、男女の活動や生き方が多様化する中、社会の制度や慣行や人の内面化された意識の中には、固定的な性別役割分担意識がまだまだ根強く残っています。そのため、男女が互いに優れた個性を認め合い、その能力を最大限に発揮することのできる社会をめざすことが大切です。特に若い女性が意欲をもって働き続けるため、「越前市総合戦略 女性が輝くモノづくりのまち～子育て・教育環境日本一～」の実現を目指します。

- ・男女平等と人権の尊重
- ・自らの意思による男女が共に社会生活と家庭生活を両立できる社会づくり
- ・市総合戦略に基づく、「女性が輝くモノづくりのまち
～子育て・教育環境日本一～」の着実な推進

4 基本目標と課題別施策

基本目標Ⅰ 男女平等と人権の尊重

基本目標Ⅱ 社会における制度・慣行の見直し

基本目標Ⅲ 政策等の立案及び決定への共同参画

基本目標Ⅳ 家庭と仕事の両立と地域活動等への積極的な参画

基本目標Ⅴ 国際的協調

4. 基本目標と課題別施策

基本目標Ⅰ 男女平等と人権の尊重

個人の尊厳のもと、一人ひとりが個人として尊重され、あらゆる差別や偏見による不平等な扱いを受けることなく、自由に能力を発揮できる社会を実現することを目指します。

課題1 男女平等意識の確立と多様な生き方を可能にする教育の推進

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識の改善は各世代において見られるものの、若い世代にまだ固定的な性別役割分担意識が残っているため、幼少期からの男女平等意識教育の推進等、世代に応じた意識改革のための男女平等教育を推進します。また、性的指向や性自認などを理由として困難な状況に置かれているLGBTなどの性的少数者の人権が尊重されるよう、性的指向及び性自認の多様性を尊重する意識醸成のための啓発を行います。

課題2 パートナーに対するあらゆる暴力の根絶

DVについては、「まだ相談するほどのことではない」と思う人や他人に知られたくないという思いから、どこにも相談しない人が多いのが現状です。デートDV、同性パートナーからのDV、男性被害者の増加等、近年の様々な問題に対する認識を深め、暴力の未然防止と根絶のための基盤づくりを推進します。

課題3 女性特有の健康と権利の尊重

男女共同参画社会の形成においては、男女が互いの身体的特性を理解するとともに、健康に関する正しい知識を身につけ、生涯を通してライフステージに応じた健康づくりを実践することが必要です。

女性が男性とは異なる健康上の問題に直面することについて理解が深まるよう、引き続き啓発を進めるとともに、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など、ライフステージごとの課題に応じた支援を行い、女性の健康の保持増進対策の推進を継続します。

課題4 あらゆる情報の表現における人権の尊重

表現の自由はもとより、表現される側の人権についても尊重されるべきです。今後は、人権尊重、男女平等の視点に立ったメディアへの意識啓発を図ると共に、サイバー空間における安全・安心の確保を進めることも必要です。施策の方向としては、広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進や啓発を継続します。

基本目標Ⅱ 社会における制度・慣行の見直し

男女の活動や生き方が多様化する中で、社会の制度や慣行や人の内面的な意識の中には、固定的な性別役割分担意識がまだまだ根強く残っています。そのため、市民、団体、事業所に向けた男女共同参画の視点に立った意識の推進や雇用等における均等な機会と待遇の確保をめざし、特に若い女性が意欲をもって働き続けるため、「越前市総合戦略 女性が輝くモノづくりのまち～子育て・教育環境日本一～」の実現を目指します。

課題1 地域における制度・慣行の見直し

男女が共に固定的役割意識にとらわれず、様々な活動に参画できるよう身近な社会である地域における意識の見直しが必要です。また、地域における女性の活躍がますます必要となっています。あらゆる活動等を通して女性の参画の必要性についての意識啓発を進めていきます。

課題2 雇用等における均等な機会と待遇の確保

女性の就労は、今後さらに高まることが予想され、就業分野の拡大や役職への登用等雇用の分野における均等な機会と待遇の確保を進めることが重要です。

また、女性の就労と家事・育児・介護、地域活動や社会活動との両立といった意味で、ライフステージにあわせた柔軟な働き方の実現や長時間労働の是正、仕事と育児・介護の両立支援の一層の充実等ワーク・ライフ・バランスの確立をめざし、市総合戦略に基づく「女性が輝くモノづくりのまち～子育て・教育環境日本一～」を目指します。

課題3 農林業・商工業等自営業における意識の見直しと環境の整備

農林業・商工業等の自営業において、女性の起業者は増加傾向にありますが、農業委員など農林業の分野における女性登用は依然として低い水準にあります。

女性が、経営や政策・方針決定過程に参画できるよう、関係機関と連携した学習機会の提供などにより女性の経営管理能力の向上を図り、自営業における男女共同参画意識の啓発を推進します。

基本目標Ⅲ 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が共に参画し、多様な発想、活動の活性化、国際競争力の向上を図ることによって、それぞれの分野の新たな発展が望めます。そのため、女性の積極的な意欲を高め、政策等の決定の場への参画をさらに促すために、能力開発・育成や人材発掘を通じた環境の整備、特に女性の参画が少なかった分野における女性のスキルアップ等人材育成に努めます。

課題1 政策・方針決定過程への参画

女性の政策決定の場への参画状況について、越前市における附属機関等委員に占める女性の割合は、近年少しずつ上昇しています。しかしながら、附属機関等の委員は関係機関・団体からの推薦も多く、その前提として女性の役職や女性専門職の増加が課題であると考えられます。併せて、女性議員をはじめ、企業や行政の女性管理職の割合を増やしていくことも重要です。あらゆる分野における男女共同参画を推進します。

課題2 男女共同参画の視点からの防災

近年全国各地で多発する自然災害において、避難所における女性や子育て世代のニーズへの配慮等、男女共同参画の視点からの災害対応が求められています。男女共同参画の視点や性別によるニーズの違いを反映できるよう、地域の防災活動や地区防災組織等への女性の参画を促進します。

課題3 人材育成

男女の平等な参画をさらに促すためには、女性の意識の改革と資質の向上を図り、女性リーダーを養成して活動を促進することが必要です。女性の意識やライフスタイルの変化に伴い、女性の学習に対する意欲の高まりとそのニーズが多様化し、女性の起業への意欲も増えています。女性のエンパワメントを図ります。

基本目標Ⅳ 家庭と仕事の両立と地域活動等への積極的な参画

活力ある社会をつくっていくためには、様々な活動に対して、男女がともに責任を持ち、計画や方針決定の場面で、男女の意見が平等に反映される仕組みをつくっていく必要があります。

しかし、根強い性別役割分担意識や長時間労働等により女性が時間的な余裕を持つことは難しく、キャリアアップへのモチベーションを低下させたり、地域活動や市民活動への参加を困難にし、地域社会や地方行政における方針決定過程に関与しづらくしている可能性が高いと考えられます。男性の家事、育児、介護等への積極的な参画を促し、男女が協力して自分らしく豊かな生活を送ることができる生活スタイルへの転換を支援します。

課題1 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

女性にとって、意欲をもって働き続けるための課題は家事、育児、介護等との両立であり、越前市においては、多くの女性が現在過重となっている家事をパートナーや家族と分担することを望んでいます。そのためには、ワーク・ライフ・バランスの確保は大きな課題です。男女が共に継続して就業できるよう、家事、育児、介護等に対する支援の充実を図り、男性の家事、育児、介護等への参画を啓発します。

課題2 子育て支援の充実

共働き家庭やひとり親家庭の増加などにより、子どもや子育て家庭を取り巻く環境は大きく変化しています。また、近年大きな社会問題となっているヤングケアラーへの対応など、子どもに関わる問題も多様化しています。そのため、男女がともに子育てと仕事を両立することができるよう、社会全体で子育てを応援する環境を整えていくことが求められており、「越前市子ども条例」の趣旨を反映し、子育て支援の充実を図ります。

課題3 家庭生活における積極的な社会活動への参画の促進

地域社会は人と人が交わり、互いに支え合い生活する場として、市民の生活に重要な役割を持っています。しかし、依然として固定的な役割分担意識が根強いこともあり、女性の地域活動、社会活動への参画に関しては、男性よりもハードルが高くなっています。女性の積極的な社会活動への参画のための情報や学習機会を提供し、地域活動や社会活動における男女共同参画を推進します。

課題4 安心して暮らせる環境整備

越前市は、男女一人ひとりの人権が尊重され、だれもが安心して暮らせる社会を目指しています。高齢であることや障がいがあることで困難を抱えている人も、家庭や地域で安心して暮らしていけるよう、健康づくりの推進や高齢者に関する施策の推進、障がい者の生活自立等社会参画に対する支援を推進し、だれもがいきいきと心豊かに生活できる社会の実現を目指します。

基本目標Ⅴ 国際的協調

近年、市内に居住する外国人市民が急増し、定住化や多国籍化が進んでいます。外国人を一時的な滞在者としてではなく、従来の外国人支援の視点を超えて、生活者・地域住民として認識する視点が必要となっている反面、外国人市民は、言葉や生活習慣の違いから、日常生活上多くの問題を抱えています。外国人市民への生活サポート等の充実、支援を図り、地域社会における共生支援を推進します。

課題1 国際交流の促進

市内に在住している外国人市民が、同じ越前市民として生活できるよう外国の文化や習慣、言語等への学習機会の提供を行うとともに、日常生活上の多くの問題解決のため、多文化共生の意識の醸成を図ります。

課題2 国際的協力と貢献

外国人市民への生活支援を通して、身近なところから自主的に国際協力活動に参加できるよう支援を行います。また、日本人市民と外国人市民との交流を通して、国際的視野の拡大を図り、理解が深まるように支援します。

5 計画の内容

(1) 計画の体系

(2) 数値目標の設定

5. 計画の内容

(1) 計画の体系

基本目標	課題	施策の方向	施策の概要	担当課
Ⅰ 男女平等と人権の尊重	1 男女平等意識の確立と多様な生き方を可能にする教育の推進	1 幼少期からの男女平等意識教育の推進	学校教育全体を通じた男女平等教育の推進 多様な性に対する教育の充実	教育振興課 教育振興課
		2 家庭や地域における男女平等教育の推進	家庭・地域における男女平等のための啓発、促進 多様な性的指向・性自認への理解促進	ダイバーシティ推進室 子ども福祉課 生涯学習課 ダイバーシティ推進室
		3 職場における男女平等教育の推進	職場における男女平等のための啓発、促進	行政管理課 ダイバーシティ推進室
	2 パートナーに対するあらゆる暴力の根絶	1 パートナーに対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	暴力や差別の根絶に向けた啓発、支援 学校教育全体を通じた暴力根絶に対する意識付	ダイバーシティ推進室 子ども・子育て総合相談室 教育振興課
		2 被害者に対する保護・支援等の充実	支援情報の周知及び相談、保護、支援体制の充実	ダイバーシティ推進室 窓口サービス課 子ども・子育て総合相談室 建築住宅課
	3 女性特有の健康と権利の尊重	1 生涯を通じた女性特有の健康の保持増進対策の推進	妊娠・出産に関する健康支援	健康増進課
			生涯にわたる女性の健康支援	健康増進課
	4 あらゆる情報の表現における人権の尊重	1 広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進や啓発	氾濫する情報を読み解く能力の育成	秘書広報課 教育振興課
			広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進	全庁
	Ⅱ 社会における制度・慣行の見直し	1 地域における制度・慣行の見直し	1 男女共同参画の視点に立った意識の推進	固定的な性別役割分担意識解消についての意識啓発
2 雇用等における均等な機会と待遇の確保		1 男女の均等な雇用機会と待遇の確保	経営層に対するポジティブアクションの理解、啓発、促進	ダイバーシティ推進室 産業政策課
			女性の働く場、働き方の創出支援	政策推進課 産業政策課
		2 労働環境の整備	雇用環境の整備の促進	政策推進課 産業政策課
			非正規労働者等の雇用安定のための啓発、促進	産業政策課
U I J ターンの促進支援			政策推進課 産業政策課 秘書広報課 教育振興課	
3 多様な就業形態への職業支援体制の充実		2 企業における仕事と家庭生活の両立啓発、促進	住環境の整備支援	産業政策課 建築住宅課
			多様で柔軟な働き方についての啓発、促進	政策推進課 ダイバーシティ推進室 産業政策課
		年次有給休暇、育児・介護休業等の取得の促進	行政管理課 ダイバーシティ推進室 産業政策課	
3 農林業・商工業等自営業における意識の見直しと環境の整備		1 農林業における女性の経営参加	政策・方針決定過程への女性の参画拡大啓発	農政課 農林整備課
	女性の主体性を活かす環境整備の促進		農政課 農林整備課	
	2 商工自営業における女性の経営能力向上と経営参画	経営管理能力向上のための支援	産業政策課	

基本目標	課題	施策の方向	施策の概要	担当課
Ⅲ 政策等の立案及び決定への共同参画	1 政策・方針決定過程への参画	1 国・地方公共団体等の政策・方針決定の場への女性の参画拡大	政策・方針決定過程への女性の参画促進 附属機関等委員への女性の登用促進 女性の政策参画への意識改革の促進	行政管理課 市民協働課 ダイバーシティ推進室 全庁 ダイバーシティ推進室
		2 各種団体・企業等の方針決定の場への女性の参画支援	各種団体・企業等における管理・指導的立場への女性参画の啓発、促進	ダイバーシティ推進室
		3 あらゆる分野における男女共同参画の推進	一方の性に偏らない男女平等意識の推進 地域における男女共同参画の推進	全庁 市民協働課 ダイバーシティ推進室
		4 活動拠点の充実	男女共同参画センターの充実	ダイバーシティ推進室
	2 男女共同参画の視点からの防災	1 防災活動における男女共同参画の推進	男女共同参画の視点を取り入れた防災の確立	防災危機管理課 ダイバーシティ推進室
		2 地区防災組織等への女性の参画促進	地区防災組織等意思決定過程への女性の参画促進	防災危機管理課 市民協働課
	3 人材育成	1 女性のエンパワメントの促進	女性の社会参画を可能にする学習機会の充実 女性リーダーの育成	全庁 ダイバーシティ推進室 産業政策課
		2 女性の創業への支援	女性の起業・就業支援	産業政策課
Ⅳ 家庭と仕事の両立と地域活動等への積極的な参画	1 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	1 ワーク・ライフ・バランスの推進	仕事と家庭の両立に向けた取組支援	ダイバーシティ推進室 子ども福祉課
		2 家事、育児、介護支援の充実	家事・育児・介護等の分担についての啓発促進	ダイバーシティ推進室 子ども福祉課 健康増進課 生涯学習課
			介護支援の充実	長寿福祉課
	2 子育て支援の充実	1 子ども条例による子ども・子育て支援	家庭の実情に合った子育て支援の充実	子ども福祉課 子ども・子育て総合相談室 健康増進課 教育振興課
			ひとり親家庭等の自立支援の推進	子ども福祉課
	3 家庭生活における積極的な社会活動への参画の促進	1 地域社会活動への男女の共同参画	地域活動における男女共同参画の推進	ダイバーシティ推進室 生涯学習課
		2 ボランティア活動等への参加促進	ボランティア活動や市民団体等への自主的な社会参加、地域活動の促進	市民協働課
	4 安心して暮らせる環境整備	1 健康づくりの推進	必要な保健情報提供や健康づくりに関する意識の啓発	健康増進課
		2 高齢者に関する施策の推進	高齢者の健康づくりや介護予防の充実	長寿福祉課
		3 障がいを持つ人に関する施策の推進	障がい者の自立支援	社会福祉課 子ども福祉課
Ⅴ 国際的協調	1 国際交流の促進	1 国際理解のための学習の推進	多文化共生の視点に立った教育の推進	教育振興課 生涯学習課 図書館
		2 国際交流活動の推進	地域社会における多文化共生の推進	市民協働課 ダイバーシティ推進室
	2 国際的協力と貢献	1 在住外国人への支援	外国人市民に対する生活支援	全庁
		2 人材育成	交流活動等リーダーの育成	市民協働課 ダイバーシティ推進室 防災危機管理課 教育振興課 生涯学習課

(2) 数値目標の設定

計画期間中に越前市が達成すべき数値目標として、次の項目を設定します。

数値目標の項目	令和3年度 目 標 値	令和8年度 目 標 値
	実 績	
①女性起業者の育成 市内の創業支援機関の支援を受け、 市内で創業した女性の延べ人数	28人 32人	60人
②自治振興会の女性役員の参画 17振興会での女性役員登用 女性役員/全役員	15% 13.8%	30%
③防災組織への女性の参画 市内の女性防災士の延べ人数 ・令和3年度までの目標:防災士会における女性会員/会員	30% 28.6% 90人	110人
④越前市の「特定事業主行動計画」※における 目標の達成 主な数値目標		
1. 年間20日の年次休暇の平均取得日数	10日 9.2日	10日以上
2. 女性職員の管理職登用率	30% 36.6%	35%以上を 維持
3. 男性職員の育児休業取得率	— 57.1%	30%以上
⑤市附属機関等委員への女性の参画 女性委員/附属機関等委員	40% 36.5%	40%
⑥輝く女性活躍応援団※賛同事業所数 輝く女性活躍応援団に賛同した延べ事業所数	— 177事業所	200事業所

※特定事業主行動計画 … 女性活躍推進法に基づき、各特定事業主(国・地方公共団体)に策定・公表等が義務付けられた女性職員活躍のための行動計画。数値目標、取組内容、実施時期等が定められている。

※輝く女性活躍応援団 … 市内企業等の代表者と越前市がメンバーとなり、女性の活躍支援などの取組みを「行動宣言」することで、女性活躍の推進と企業のイメージアップを図り、人材確保に繋げる。

6 推 進 体 制

6. 推進体制

市民により組織される「越前市男女共同参画推進会議」や庁内組織である「越前市男女共同参画推進委員会」、拠点施設である「越前市男女共同参画センター」が連携して、男女共同参画社会の実現を目指します。

(1)越前市男女共同参画審議会

男女共同参画プランについて、市長の諮問に応じ必要な事項を調査し、審議します。

(2)越前市男女共同参画推進会議

自治振興会や事業所の代表等の委員が、男女共同参画プランに基づく施策を市民に浸透させるための活動を行います。

(3)越前市男女平等オンブッド

男女共同参画社会実現の擁護者及び監察者として、越前市の男女共同参画推進に関する施策について意見表明等を行います。

(4)越前市男女共同参画推進委員会・男女共同参画推進ワーキンググループ

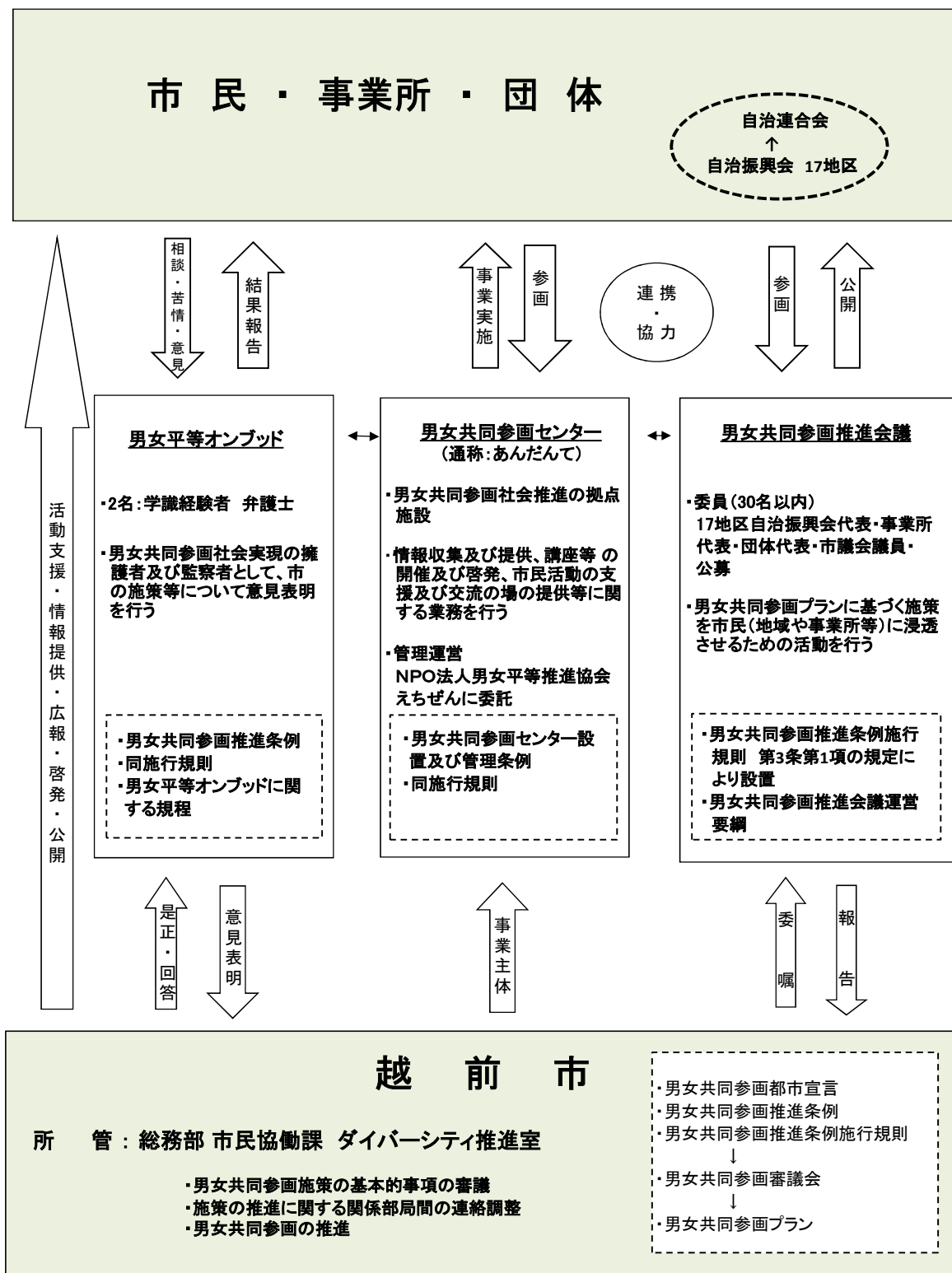
越前市における男女共同参画施策に関する総合的及び効果的な推進を図ります。

(5)越前市男女共同参画センター

越前市における男女共同参画社会の形成を図る拠点施設で、情報収集・提供、講座等の開催及び啓発、交流の場の提供を行います。

越前市男女共同参画推進体制

— 男女共同参画社会の実現に向けて —



参考資料

- 1 背景と経緯 ～男女共同参画を取り巻く社会の状況～
- 2 越前市男女共同参画プラン改定のための市民意識調査
- 3 越前市男女共同参画審議会
- 4 越前市男女共同参画推進会議
- 5 越前市男女共同参画推進委員会・ワーキンググループ
- 6 越前市男女共同参画推進条例
- 7 越前市男女共同参画推進条例施行規則
- 8 男女共同参画社会基本法
- 9 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 10 用語解説
- 11 令和3年度越前市男女共同参画審議会委員名簿

1 背景と経緯 ～男女共同参画を取り巻く社会の状況～

年	世界	国	福井県	越前市 (旧武生市・旧今立町)
1975年 (昭和50年)	- 国際婦人年 (目標：平等、発展、平和) - 国際婦人年世界会議開催 (メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	- 総理府に婦人問題担当室 設置 - 婦人問題企画推進本部設置		
1976年 (昭和51年)	国際婦人の10年 (～1985年)			
1977年 (昭和52年)		「国内行動計画」策定 - 国立婦人教育会館開館		
1978年 (昭和53年)			- 厚生部婦人児童課に婦人問題担当を配置 「福井県婦人問題行政連絡協議会」設置	
1979年 (昭和54年)	「女子差別撤廃条約」採択			
1980年 (昭和55年)	国際婦人の10年中間年世界会議開催 (コペンハーゲン)			
1983年 (昭和58年)			青少年課を青少年婦人課に改め婦人対策室を設置	
1985年 (昭和60年)	- 国際婦人の10年ナイロビ世界会議開催 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「国籍法」の施行 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准	- 婦人の地位向上推進連絡会設立 「ふくい婦人の10年計画」策定 (向上連)	
1986年 (昭和61年)		「男女雇用機会均等法」施行		
1987年 (昭和62年)		「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定	「21世紀をめざすふくい女性プラン」県内行動計画策定	
1989年 (平成元年)			青少年婦人課を青少年女性課に、婦人対策室を女性対策室に改称	
1991年 (平成3年)		「育児休業法」公布 「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」第一次改定 - 中学校で技術・家庭科の男女共修開始		女性係を社会教育課に設置
1992年 (平成4年)		「育児休業法」施行		
1993年 (平成5年)	「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択			
1994年 (平成6年)		- 総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」設置 「男女共同参画推進本部」設置 - 高校で家庭科の男女共修開始		
1995年 (平成7年)	- 第4回世界女性会議開催 (北京) 「北京宣言」及び「行動綱領」採択		- 青少年女性課女性対策室を青少年女性課女性政策室に改称 「福井県生活学習館 (ユー・アイふくい) 開館 - ふくい女性財団設立 - 第4回世界女性会議NGOフォーラム派遣	
1996年 (平成8年)		- 男女共同参加ビジョン答申 - 男女共同参画2000年プラン策定		

年	世界	国	福井県	越前市 (旧武生市・旧今立町)
1997年 (平成9年)		・「男女雇用機会均等法」改正		
1998年 (平成10年)			・「ふくい男女共同参画プラン」策定	
1999年 (平成11年)		・「男女共同参画社会基本法」公布・施行		・男女共同参画室を企画財政部政策企画課に設置
2000年 (平成12年)	・女性2000年会議開催 (ニューヨーク)	・男女共同参画計画策定	・女性政策室を男女共同参画室に改称 ・「男女共同参画を考える日」制定	・「男女共同参画推進会議室」をセンチュリープラザに設置 ・「男女共同参画都市宣言」議決 ・「たけふ男女共同参画プラン」策定
2001年 (平成13年)		・内閣府に「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」設置 ・「第1回男女共同参画週間」実施(6/23～6/29) ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・施行		・「男女共同参画推進会議室」を福祉健康センター4階に移転 ・男女共同参画都市宣言記念フェスタ開催 ・「武生市男女共同参画センター設置及び管理条例、同施行規則」議決(8月1日施行) ・「武生市男女共同参画センター」開設 ・「たけふ男女平等推進協会」(現：NPO法人男女平等推進協会えちぜん)に管理運営委託
2002年 (平成14年)		・「改正育児・介護休業法」施行	・「福井県男女共同参画計画」策定 ・「福井県男女共同参画推進条例」公布・施行	・男女共同参画推進条例に「男女平等オンブッド制度」明記 ・「今立町男女共同参画プラン策定委員会」設置
2003年 (平成15年)		・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行	・「福井県男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画月間(6月)」実施 ・男女参画・県民活動課設置	・「いまだて男女共同参画プラン」策定
2004年 (平成16年)		・「改正配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行		
2005年 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合) (ニューヨーク)	・「改正育児・介護休業法」施行 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定		・武生市・今立町合併により越前市誕生 ・男女共同参画室を市民活動推進課に配置
2006年 (平成18年)			・「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」策定 ・「福井県男女共同参画計画」改定	・「男女共同参画センター5周年記念フェスタ」開催
2007年 (平成19年)		・「改正男女雇用機会均等法」施行		・「市男女共同参画プラン」策定
2008年 (平成20年)		・「改正配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 ・「改正育児・介護休業法」施行		
2009年 (平成21年)			・「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」改定	
2010年 (平成22年)		・「男女共同参画基本計画(第3次)」策定		

年	世界	国	福井県	越前市 (旧武生市・旧今立町)
2011年 (平成23年)				・「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画センター10周年記念フェスタ」開催
2012年 (平成24年)			・「第2次福井県男女共同参画計画」策定	
2014年 (平成26年)		・「改正配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行	・「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」改定	
2015年 (平成27年)	・持続可能な開発のための2030アジェンダ	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」策定	・男女参画・県民活動課を女性活躍推進課に改称	・「地域・職場に即した男女共同参画出前講座」開始
2016年 (平成28年)				・「男女共同参画センター15周年記念フェスタ」開催
2017年 (平成29年)		・「改正育児・介護休業法」及び「改正男女雇用機会均等法」施行	・「第3次福井県男女共同参画計画」策定	・「第2次市男女共同参画プラン」策定 ・男女共同参画室を男女共同参画室・人権推進室に改称
2018年 (平成30年)				・「越前市輝く女性活躍応援団」設立
2019年 (平成31年/令和元年)			・女性活躍推進課を県民活躍課に改称	・「男女共同参画センター」を市民プラザたけふ3階に移転 ・男女共同参画室・人権推進室をダイバーシティ推進室に改称
2020年 (令和2年)		・「男女共同参画基本計画(第5次)」策定		
2021年 (令和3年)				・「男女共同参画センター20周年記念フェスタ」開催

2 越前市男女共同参画プラン改定のための市民意識調査

越前市男女共同参画プラン実施計画改定のための市民意識調査票

【日常生活での役割について】

問1

- (1) あなたは、日常生活における一般的な夫婦の役割についてどのように思いますか？ 項目ごとに、当てはまるものを1つ選んでそれぞれに○を付けてください。

		夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫婦で平等に分担する	どちらかといえば妻の役割	妻の役割
1	生活費を得ること	1	2	3	4	5
2	日常の家事	1	2	3	4	5
3	財産の管理	1	2	3	4	5
4	家や車などの高額な買い物のときの意思決定	1	2	3	4	5
5	日常の買い物などの家計管理	1	2	3	4	5
6	育児・しつけ	1	2	3	4	5
7	近所付き合い	1	2	3	4	5
8	地域活動への参加	1	2	3	4	5

- (2) 下記の項目について、現在ご家庭でどのくらいの頻度でされていますか？ 項目ごとに、当てはまるものを1つ選んでそれぞれに○を付けてください。

* 例えば、施設や寮等で生活され、ご自分で行う必要がない場合や、家族に該当する方がいらっしゃらない場合は、5の「非該当」を選んでください。

		いつもする	ときどきする	ほとんどしない	全くしない	非該当
1	食事のしたく	1	2	3	4	5
2	食事の後片付け	1	2	3	4	5
3	掃除	1	2	3	4	5
4	洗濯	1	2	3	4	5
5	ゴミだし	1	2	3	4	5
6	日常の買い物	1	2	3	4	5
7	家計の管理	1	2	3	4	5
8	乳幼児の世話	1	2	3	4	5
9	子どものしつけ	1	2	3	4	5
10	子どもの勉強を見る	1	2	3	4	5
11	家族の介護	1	2	3	4	5

【女性の生き方について】

問2

- (1) 結婚や家事、出産・育児との関わりで、女性の生き方として、あなたがもっとも望ましいと思うのはどれですか？ 当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

- 1 結婚や出産・育児にかかわらず仕事を続ける(育児休業制度を利用する場合を含む)
- 2 結婚するまでは仕事につくが、結婚後は家事専業になる
- 3 結婚し子どもができるまでは仕事につくが、子どもができたなら家事、育児に専念する
- 4 子どもができたなら仕事を辞めるが、子どもに手がかからなくなったら再び仕事につく
- 5 その他()

- (2) 子育て期間中の女性の働き方について、あなたがもっとも望ましいと思うのはどれですか？ 当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

- 1 子育て期間は働かない
- 2 子育てがしやすいように、時間に余裕のある働き方をする(パート・アルバイト等)
- 3 フルタイムで働くが、責任や負担のない仕事に転職(部署転換)する
- 4 従来通りの職場で、仕事の比重を少なくして働く
- 5 従来通りの職場で、キャリアアップを目指して働く
- 6 その他()

- (3) 子育てが一段落した時、あなたがもっとも望ましいと思う女性の生き方は次のどれですか？ 当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

- 1 家事専業として、就業はしない
- 2 時間に余裕のあるパート・アルバイト等として働く
- 3 フルタイムで働くが、仕事の責任や負担の少ない仕事につく
- 4 フルタイムで働き、キャリアアップを目指す
- 5 その他()

- (4) 女性が意欲をもって働き続けるためには、何が必要だと思いますか？ 当てはまるものを3つまで選んで○を付けてください。

- 1 女性自身の意識改革
- 2 雇い主側(事業所など)の意識改革や女性の積極的活用
- 3 「男は仕事、女は家庭」という社会通念が変わること
- 4 採用、職場配置、昇進などにおいて、男女の機会均等が確保されること
- 5 能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がされること
- 6 仕事に必要な能力や資格を取得するための研修制度の充実
- 7 労働時間の短縮(残業時間等の短縮)
- 8 同一労働同一賃金
- 9 非正規雇用の正規雇用への転換を進めること
- 10 フルタイム勤務の人が家庭状況等により短時間勤務などの柔軟な働き方を選択できること
- 11 育児・介護休業制度や施設の充実
- 12 パートナーや家族による家事、育児、介護の分担
- 13 わからない
- 14 その他()

【仕事と家庭生活のバランスについて】

問3 仕事と家庭生活(家事や子育てなど)のバランスについて、あなたが望ましいと思う自分自身の生き方はどのようなものですか？ あなたの理想にもっとも近いものを、1つ選んで○を付けてください。

- 1 家庭生活よりも「仕事に専念」する
- 2 家庭生活にもたずさわるが「仕事を優先」させる
- 3 家庭生活と仕事を「両立」させる
- 4 仕事にもたずさわるが「家庭生活を優先」させる
- 5 仕事よりも「家庭生活に専念」する

【男女の待遇等の違いについて】

問4 仕事をしている方にお伺いします。あなたの現在の職場では、女性と男性で仕事の内容や待遇面は平等になっていると思いますか？

項目ごとに、当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。該当されない方は、問5へお進みください。

		男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平 等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わ か ら な い
1	賃金	1	2	3	4	5	6
2	昇進、昇格について	1	2	3	4	5	6
3	能力の評価について	1	2	3	4	5	6
4	仕事の内容について	1	2	3	4	5	6
5	結婚や子どもが生まれた場合の待遇について	1	2	3	4	5	6
6	定年・退職勧奨年齢について	1	2	3	4	5	6
7	教育、研修の機会について	1	2	3	4	5	6
8	その他()	1	2	3	4	5	6

問5 あなたは、今からあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか？
項目ごとに、当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

		男性の方が非常に 優遇されている	どちらか といえば 男性の方が優遇 されている	平 等	どちらか といえば 女性の方が優遇 されている	女性の方が非常に 優遇されている	わから ない
1	家庭生活	1	2	3	4	5	6
2	職場	1	2	3	4	5	6
3	学校教育の場	1	2	3	4	5	6
4	政治の場	1	2	3	4	5	6
5	法律や制度上	1	2	3	4	5	6
6	社会通念・慣習・しきたり	1	2	3	4	5	6
7	町内会や PTA などの地域活動の場	1	2	3	4	5	6

問6 あなたは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント等の被害を受けたことや、そうした行為が行われているのを見聞きしたことはありますか？
項目ごとに、当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

		自分が被害 を受けた	見聞きした ことがある	そうした行為は 行われていない	わからない
1	セクシュアルハラスメント	1	2	3	4
2	パワーハラスメント	1	2	3	4
3	マタニティーハラスメント	1	2	3	4
4	その他のハラスメント (モラルハラスメント・コロナハラスメントなど)	1	2	3	4

【地域での男女共同参画について】

問7 自分や家族が、地域の組織(自治振興会、町内会、PTA、子ども会、老人クラブ等)で責任ある役職に就くように依頼された場合、どうしますか？
項目ごとに、当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

* 例えば、家族に該当する方がいらっしゃらない場合などは5の「非該当」を選んでください。

		賛成 (快諾する)	どちらかとい うと賛成 (快諾ではな いが引き受け る)	どちらかとい うと反対 (できれば引 き受けたくな い)	反対 (固辞する)	非該当
1	自分	1	2	3	4	5
2	配偶者(パートナー)	1	2	3	4	5
3	同居の子ども(男性)	1	2	3	4	5
4	同居の子ども(男性)の配偶者	1	2	3	4	5
5	同居の子ども(女性)	1	2	3	4	5
6	同居の子ども(女性)の配偶者	1	2	3	4	5

【男女共同参画の視点に立った防災について】

問8 平時の防災活動時や災害対応時において、女性が活躍するためには何が必要だと思いますか？
当てはまるものを3つまで選んで○を付けてください。

- 1 町内会や自治振興会、防災会議等、意思決定の場における女性役員の割合を増やす
- 2 防災や災害現場で活動する女性のリーダーを育成する
- 3 男女のニーズ等の違いに配慮した防災訓練や研修会を実施する
- 4 平常時から男女平等、男女共同参画意識を高める
- 5 男女共同参画に取り組む団体や民間との連携・協働体制を構築する
- 6 地域防災計画の策定等にあたって、女性の視点を取り入れる
- 7 その他()

【親密な関係にある人(夫や妻、パートナー等)からの暴力について】

問9

- (1) あなたは、これまでに配偶者(事実婚や別居中を含む)またはパートナーから DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けたことがありますか？ 以下の項目について、それぞれ、当てはまるものを 1つ選んで○をつけてください。

* DV…Domestic Violence(ドメスティック・バイオレンス) 配偶者やパートナーから振るわれる暴力

		受けたことがある	受けたことがない
1	なぐる、けるなどの身体的暴行	1	2
2	「誰のおかげで生活できているんだ」「かいしょうなし」などとののしられたり、大声でどなられたりする	1	2
3	何を言っても無視される	1	2
4	人前でバカにされたり、命令口調でものを言われたりする	1	2
5	交友関係を制限されたり、電話やメールを細かくチェックされたりする	1	2
6	お金の使い方を細かくチェックされる	1	2
7	嫌がっているのに性的な行為を強制される	1	2
8	見たくないのに、わいせつなビデオや雑誌を見せられる	1	2
9	避妊に協力しない	1	2

- (2) 配偶者やパートナーからの DV をなくしていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。当てはまるものを すべてに○を付けてください。

- 1 相談機関の周知及び体制強化
- 2 加害者への処罰強化や更生のための教育を行う
- 3 男女間の経済的な格差をなくす
- 4 子どもの頃から暴力をなくす教育を行う
- 5 DV 防止について啓発の機会を増やす
- 6 その他()

- (3) 配偶者やパートナーからの DV を受けた場合に、相談する機関を知っていますか？
当てはまるものを すべてに○を付けてください。

- 1 内閣府(DV 相談ナビ)
- 2 法務局(女性の人権ホットライン)
- 3 福井県生活学習館(ユウ・アイふくい)
- 4 福井県総合福祉相談所
- 5 福井県人権センター
- 6 福井県丹南健康福祉センター(旧保健所)
- 7 市役所の相談窓口(子ども・子育て総合相談室)

【多様な性に関する意識について】

問10

(1) 「LGBT(※)」または「性的少数者(性的マイノリティ)」という言葉(両方またはどちらか一方)を知っていますか？ 当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

- 1 言葉も意味も知っている 2 言葉は知っているが意味は知らない
3 知らない

※レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性の在り方が少数者の方々を指す総称の一つです。性的少数者には LGBT 以外にも誰に対しても性愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決められない・分からない、などさまざまな人が居ます。

- L** Lesbian レズビアン：同性のみに恋愛感情を抱く女性
G Gay ゲイ：同性のみに性愛感情を抱く男性
B Bisexual バイセクシュアル：男女どちらにも性愛感情を抱く人
T Transgender トランスジェンダー：出生時（戸籍や出生届での）の性別とは異なる性を自認する人

(2) 現在、LGBT などの性的少数者の方々にとって、偏見や差別により生活しづらい社会だと思いますか？ 当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

- 1 思う 2 どちらかといえば思う
3 どちらかといえば思わない 4 思わない
5 わからない

(3) 以下の人が同性愛者や性別を変えた人だったらあなたはどのように思いますか。項目ごとに、当てはまるものを1つ選んで○を付けてください。

		嫌ではない	どちらかといえ ば嫌ではない	どちらかといえ ば嫌だ	嫌だ
以下の人が 同性愛者 だったら					
1	職場の同僚	1	2	3	4
2	自分の子ども	1	2	3	4
3	仲の良い友人	1	2	3	4
以下の人が 性別を変えた人 だったら					
4	職場の同僚	1	2	3	4
5	自分の子ども	1	2	3	4
6	仲の良い友人	1	2	3	4

(4) LGBT などの性的少数者の方々の生活をしやすくしていくためには、どのような取り組みが必要だと思いますか？ 当てはまるものを全て選んで○を付けてください。

- 1 啓発や広報活動の推進 2 行政職員や教職員に対する研修の実施
3 児童・生徒などへの学校における教育の充実 4 職場における理解の促進
5 同性パートナーシップ制度の導入 6 専門相談窓口の充実
7 トイレや更衣室などの環境の整備 8 わからない
9 取り組みが必要とは思わない 10 その他()

【男女共同参画社会の推進について】

問11 男性が女性と共に家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか？ 当てはまるものの中から3つまで選んで○を付けてください。

- 1 男性が家事などに参加することに対する男性の抵抗感をなくす
- 2 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす
- 3 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる
- 4 周りの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重する
- 5 社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高める
- 6 労働時間の短縮や休暇制度を利用することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにする
- 7 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う
- 8 男性の家事や子育て、介護等の技能を高める
- 9 男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間(ネットワーク)作りをすすめる
- 10 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設ける
- 11 その他()
- 12 特に必要なことはない

問12 男女共同参画社会づくりについて、ご意見、ご要望がありましたら自由にご記入ください。
(コロナ禍の中での思い等についてもお聞かせください。)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

※ 最後にあなたご自身のことについて、お聞きします。それぞれの問いの当てはまるものに○を付けてください。

(答えたくない質問には、無理にお答えいただかなくても構いません。)

- 1 性別 1. 男性 2. 女性 3. その他
- 2 年齢 1. 10代 2. 20代 3. 30代 4. 40代
 5. 50代 6. 60代 7. 70代以上
- 3 出身地 1. 日本 2. ブラジル 3. ベトナム 4. フィリピン
 5. 中国 6. その他()
- 4 結婚の別 1. 結婚している
 2. 結婚していない
 3. 結婚していたが、離別または死別した
 4. 結婚していないが、パートナーと暮らしている
- 5 家族構成 1. 一人暮らし(単身世帯) 2. 夫婦のみ (1世代世帯)
 3. 親と子 (2世代世帯) 4. 親と子と孫(3世代世帯)
 5. その他()
- 6 職業 1. 自営業(農林業、商工業、サービス業等)
 2. 正社員(会社員、公務員等)
 3. 契約社員、派遣社員、嘱託、パート、アルバイト等
 4. 家事専業 5. 学生
 6. 無職 7. その他()

3 越前市男女共同参画審議会

越前市男女共同参画推進条例(抜粋)

(男女共同参画審議会)

第17条 基本計画について、市長の諮問に応じ必要な事項を調査し、及び審議するため、越前市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長が委嘱する委員15人以内をもって組織する。

3 委員は、第1項の諮問に係る調査及び審議が終了したときは、解職されるものとする。

越前市男女共同参画推進条例施行規則(抜粋)

(男女共同参画審議会)

第4条 条例第17条の規定に基づく越前市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の委員は、次の各号に掲げる者で構成するものとする。

- (1) 学識経験を有する者
 - (2) 関係機関の代表者又はその推薦を受けた者
 - (3) 前2号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者
- (会長)

第5条 審議会に会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指定する委員がその職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 越前市男女共同参画推進会議

越前市男女共同参画推進条例(抜粋)

(施策の推進体制の整備)

第12条 市長は、基本計画に基づく施策を実施するため、必要な体制の整備に努めなければならない。

越前市男女共同参画推進条例施行規則(抜粋)

(男女共同参画推進会議)

第3条 条例第12条第1項の規定により、市が講ずる施策の取組みを市民に浸透させるため、越前市男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を設置する。

2 推進会議は、委員30人以内で構成し、委員は、市長が委嘱する。

3 委員の数は、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならないようにするものとする。

越前市男女共同参画推進会議運営要綱(抜粋)

(委員の委嘱)

第2条 推進会議の委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 越前市男女共同参画推進条例(平成17年越前市条例第134号)第3条の基本理念に賛同し、男女共同参画に関する知識を有する者又は男女共同参画社会の形成に意欲のある者
- (2) 地域の実情に精通し積極的に地域において活動している者又は活動しようとしている者
- (3) 事業所における男女共同参画の推進を担うため、関係団体等の推薦により選出された者

5 越前市男女共同参画推進委員会・ワーキンググループ

越前市男女共同参画推進委員会設置訓令

平成25年4月1日(訓令第15号)

(目的)

第1条 本市における男女共同参画施策(以下「施策」という。)に関する総合的及び効果的な推進を図るため、越前市男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 施策の基本的事項を審議すること。
- (2) 施策の推進に関し、関係部局間の連絡調整を行うこと。
- (3) その他施策の推進に関し必要と認められること。

(組織)

第3条 委員会は、委員長及び委員で組織する。

- 2 委員長は、総務部長をもって充てる。
- 3 委員長は、会務を総括する。
- 4 委員は、施策の推進に特に関係のある課又は室(以下「関係課等」という。)の長をもって充てる。
- 5 関係課等は、委員長が指定する。

(平27訓令7・令2訓令11・一部改正)

(ワーキンググループ)

第4条 委員会に必要に応じ越前市男女共同参画推進ワーキンググループ(以下「ワーキンググループ」という。)を置く。

- 2 ワーキンググループは、関係課等に所属する職員の中から当該関係課等の長に推薦された者で構成する。
- 3 ワーキンググループに座長を置き、市民協働課長をもって充てる。
- 4 ワーキンググループの進行は、座長が行う。

(平28訓令2・旧第7条繰上・一部改正、平31訓令2・令2訓令11・一部改正)

(庶務)

第5条 委員会及びワーキンググループの庶務は、市長部局の内部組織の所管に関する訓令(平成25年越前市訓令第6号)に定める課において行う。

(平28訓令2・旧第8条繰上・一部改正)

(その他)

第6条 この訓令に定めるもののほか、委員会に必要な事項は、委員長が別に定める。

(平28訓令2・旧第9条繰上)

附 則

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成27年3月31日訓令第1号)

この訓令は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年8月11日訓令第7号)

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則(平成28年3月31日訓令第2号)

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成31年3月31日訓令第2号)

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和2年12月25日訓令第11号)

この訓令は、令和3年4月1日から施行する。

6 越前市男女共同参画推進条例

平成17年10月1日(条例第134号)

目次

前文

第1章 総則(第1条―第8条)

第2章 基本的施策(第9条・第10条)

第3章 施策の推進(第11条―第18条)

第4章 委任(第19条)

附則

恵まれた自然と輝かしい伝統にはぐくまれた越前市は、不朽の名作「源氏物語」を平安の昔に生み出した女性、紫式部ゆかりの地であり、その香り豊かな文化を継承し、活力あふれるまちづくりに取り組んできた。更に、男女共同参画都市宣言を採択するなど、性差にとらわれずにあらゆる分野において活躍のできるまちを作り上げようと努力してきた。

越前市の女性の就業率及び共働き世帯の割合は、全国的にも極めて高く、家庭においても、女性は、家事、育児及び介護の主たる責任を担っている。しかし、男女賃金格差の解消や方針決定における女性の参画は、まだ不十分であり、性別による役割分担意識やこれに基づく風習や慣行はいぜんとして根強いなど、取り組むべき課題が多く残されている。

こうした現状を踏まえ、越前市は、「個人の尊厳と法の下での平等」を高らかにうたう日本国憲法及び女性差別撤廃条約を軸とした国際的潮流の中で制定された男女共同参画社会基本法にのっとり、社会のいたるところに男女共同参画社会の理念が徹底することの重要性を強く認識し、ここに越前市男女共同参画推進条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成について基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の男女共同参画社会の形成の推進に関する施策の基本となる事項を定め、これを総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画社会 男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野(以下「社会のあらゆる分野」という。)における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に社会の利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいう。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する

ことをいう。

(3) 市民 市の区域内(以下「市内」という。)に住所を有する者、勤務する者及び在学する者をいう。

(4) 事業者 市内において事業又は社会活動を行う個人、法人及びその他の団体をいう。

(5) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な性質の言動により、相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与える行為をいう。

(6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者などに身体的又は精神的な苦痛を与える暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

(7) 男女平等オンブッド 市が実施する男女共同参画社会の形成の推進に関する施策及び当該施策の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情、性別を理由とする差別的扱い及び人権侵害その他男女共同参画社会の形成を阻害するあらゆることの相談に対処し、併せてこの条例が適正に運用されていることを監察する者をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会の形成は、次の基本理念に基づき推進されなければならない。

(1) 男女の個人としてその尊厳が重んじられ、直接的又は間接的であるかを問わず性別を理由とする差別的取扱いを受けることなく、一人ひとりがその個性と能力を発揮する機会が確保されることを旨として、男女の人権が尊重されること。

(2) 社会制度又は慣行が性別による固定的役割分担などによって、社会における活動の自由な選択に対して、差別的影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

(3) 男女が共に社会の対等な構成員として、施策又は方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。

(4) 家族を構成する男女が互いの人格を尊重し、相互の協力及び社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と、当該活動以外の職業生活における活動その他の活動を両立してできること。

(5) 男女が互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性と生殖に関して、自己決定が尊重され、かつ、生涯を通じて健康な生活を営む権利が確保されること。

(6) 男女共同参画社会の形成の推進は、国際社会における取組みと協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画社会の形成を最重要施策として位置付け、その推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、実施しなければならない。

い。

- 2 市は、男女共同参画社会の形成の推進に当たり、市民、事業者、国及び県と相互に連携を図り、協力しなければならない。
- 3 市は、男女共同参画社会の形成のため必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 4 市は、保育園及び幼稚園、小学校、中学校その他の学校などあらゆる分野の教育の場において、男女共同参画社会の実現に向けた教育が行われるよう必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 市は、第7条に規定する行為の防止のための啓発に努めなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、基本理念にのっとり、社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

- 2 市民は、市が実施する男女共同参画社会の形成の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女が対等に参画する機会の確保に努めるとともに、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び職業生活などの活動が両立できる職場環境の整備に努めなければならない。

- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画社会の形成の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による権利侵害の禁止）

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、直接的又は間接的であるかを問わず性別を理由とする権利侵害及び差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント並びにドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

（情報に関する留意）

第8条 何人も、広報、報道、広告等において、性別による固定的な役割分担及び性的な暴力を助長し、人権を侵害する性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

（基本計画）

第9条 市長は、男女共同参画社会の形成の推進に関する施策の基本となる計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - （1）総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の推進に関する施策の大綱
 - （2）前号の施策の大綱に基づく男女共同参画社会の形成の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。基本計画を変更したときも、また同様とする。

（実施状況の公表）

第10条 市長は、毎年、基本計画に基づいた男女共同参画社会の形成の推進に関する施策の実施状況を公表するものとする。

第3章 施策の推進

（施策の策定等に当たっての配慮）

第11条 市長は、市が講ずる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画社会の実現に向けた配慮をしなければならない。

（施策の推進体制の整備）

第12条 市長は、基本計画に基づく施策を実施するため、必要な体制の整備に努めなければならない。

- 2 基本計画に基づく施策を総合的かつ計画的に推進する拠点施設として、越前市男女共同参画センター設置及び管理条例（平成17年越前市条例第135号）第2条に規定する越前市男女共同参画センターを位置付けるものとする。（市長その他の市の執行機関の積極的改善措置）

第13条 市長その他の市の執行機関は、その設置する附属機関などの委員を任命し、又は委嘱する場合には、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならないよう努めるものとする。

- 2 市長は、一方の性が極端に少ない職域への格差是正のため、数の少ない方の職員の積極的採用、登用及び能力開発に努めるものとする。

- 3 市長は、職員が性別に関わりなく、子育て、家族の介護などへの家族的責任を果たすことができるような環境づくりに努めるものとする。

- 4 市長は、市と取引関係がある事業者及び市から補助金の交付を受ける者に対し、その事業者などの男女共同参画の推進状況について、必要があると認めるときは報告を求めることができる。

（平25条例4・一部改正）

（活動の支援）

第14条 市は、市民及び事業者の男女共同参画社会の形成の推進に関する活動について、情報の提供その他の必要な支援に努めるものとする。

- 2 市は、前項の支援について農林業、商工業その他の産業の自営業に従事する女性に対し、特に配慮するものとする。

（情報の収集及び調査研究）

第15条 市は、男女共同参画社会の形成の推進に関し、必要な情報の収集及び調査研究を行うものとする。

（市民への広報）

第16条 市は、市民及び事業者の男女共同参画社会の形成の推進に関する活動に対する意欲が高まるよう、広報活動を行うとともに普及啓発に必要な措置を講ずるものとする。

（男女共同参画審議会）

第17条 基本計画について、市長の諮問に応じ必要な事項を調査し、及び審議するため、越前市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、市長が委嘱する委員15人以内をもって組織する。

3 委員は、第1項の諮問に係る調査及び審議が終了したときは、解職されるものとする。

(男女平等オンブッド)

第18条 市は、男女平等オンブッド(以下「オンブッド」という。)を置く。

2 オンブッドは、3人以内とし、市長が委嘱する。

第4章 委任

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成17年10月1日から施行する。

附 則(平成25年3月29日条例第4号)

この条例は、平成25年4月1日から施行する。

7 越前市男女共同参画推進条例施行規則

平成 17 年 10 月 1 日(規則第 123 号)

(趣旨)

第1条 この規則は、越前市男女共同参画推進条例(平成17年越前市条例第134号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(年次計画)

第2条 条例第9条第2項第2号に定める男女共同参画社会の形成の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項は、5年ごとに見直しをするものとする。

(男女共同参画推進会議)

第3条 条例第12条第1項の規定により、市が講ずる施策の取組みを市民に浸透させるため、越前市男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を設置する。

2 推進会議は、委員30人以内で構成し、委員は、市長が委嘱する。

3 委員の数は、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならないようにするものとする。

(平19規則24・一部改正)

(男女共同参画審議会)

第4条 条例第17条の規定に基づく越前市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の委員は、次の各号に掲げる者で構成するものとする。

(1) 学識経験を有する者

(2) 関係機関の代表者又はその推薦を受けた者

(3) 前2号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者

(平18規則1・一部改正)

(会長)

第5条 審議会に会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指定する委員がその職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(苦情又は相談の申出)

第7条 市民及び事業者は、市が実施する男女共同参画推進に関する施策に対する苦情又は性別を理由とする差別的取扱い及び人権侵害に関する相談があるときは、市長又は条例第18条に規定する男女平等オンブッド(以下「オンブッド」という。)に申し出ることができる。

(オンブッドの責務)

第8条 オンブッドは、男女共同参画社会実現の擁護者及び監察者として、公正かつ適切に職務を遂行しなければならない。

2 オンブッドは、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また同様とする。

(オンブッドの職務)

第9条 オンブッドは、次に掲げる職務を行う。

(1) 男女共同参画社会の形成の推進に関する施策及び当該施策の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の申出があったときは、これを調査しその処理状況について、市長に報告するとともに、申出人に通知すること。

(2) 性別を理由とする差別的取扱い及び人権侵害に関する相談があったときは、助言及び指導を行うとともに、市長その他の市の執行機関(以下「市の執行機関」という。)並びに国及び県の関係機関と協力し、適切な措置を講ずること。

(3) 男女共同参画社会の形成の推進のために、自己の発意によって事案を取り上げ、調査し、市の執行機関に意見を述べること。

2 オンブッドは、前項に掲げる職務を行うに当たって、必要に応じ市長に協議しなければならない。

(平19規則24・一部改正)

(意見表明)

第10条 オンブッドは、前条第1項第1号の苦情に関する調査の結果、必要があると認めるときは、関係する市の執行機関に対し、施策の改善に係る意見表明をすることができる。

2 オンブッドは、前条第1項第2号の相談があった場合において、救済の必要があると認めるときは、関係する市の執行機関に対し、適切な措置を講ずるよう意見表明をすることができる。

3 前2項の意見表明を受けた市の執行機関は、これを尊重しなければならない。

(平19規則24・一部改正)

(報告)

第11条 前条の規定によりオンブッドから意見表明を受けた市の執行機関は、当該意見表明に対する是正などの措置についてオンブッドに報告するものとする。この場合において、是正などの措置を講ずることができないときは、その理由を示さなければならない。

(平19規則24・一部改正)

(公表)

第12条 オンブッドは、必要があると認めるときは、活動成果を公表することができる。

2 オンブッドは、前項に規定する公表を行う場合においては、

個人情報の保護について最大限の配慮をしなければならない。

(庶務)

第13条 推進会議、審議会及びオンブッドの庶務は、市民協働課において行う。

(平19規則24・平27規則18・平31規則6・一部改正)

(その他)

第14条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が定める。

附 則

この規則は、平成17年10月1日から施行する。

附 則(平成18年1月20日規則第1号)

この規則は、平成18年2月1日から施行する。

附 則(平成19年3月31日規則第24号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成27年3月31日規則第18号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成31年3月25日規則第6号)抄

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

8 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日（法律第 78 号）

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的 施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国
際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきた
が、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が
国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女
が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に
かわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる
男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を
二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、
社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の
促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を
明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共
団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総
合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経
済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現す
ることの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に
関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民
の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成
の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、
男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進す
ることを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、
当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構
成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野に
おける活動に参画する機会が確保され、もって男女が
均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受
することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成
することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間
の格差を改善するため必要な範囲内において、男女の

いずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供するこ
とをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての
尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱
いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会
が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを
旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会にお
ける制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反
映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でな
い影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を
阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会に
おける制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に
対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配
慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等
な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又
は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参
画する機会が確保されることを旨として、行われなければ
ならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女
が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介
護その他の家庭生活における活動について家族の一員と
しての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を
行うことができるようにすることを旨として、行われなければ
ならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会にお
ける取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共
同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければ
ならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画
社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」とい
う。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する
施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策
定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参
画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及び
その他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を

策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべ

き男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(平一一法一〇二・全改)

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(平一一法一〇二・全改)

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(平一一法一〇二・全改)

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(平一一法一〇二・全改)

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又

は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(平一一法一〇二・全改)

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

(平一一法一〇二・全改)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号)

抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の

日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

○中央省庁等改革関係法施行法(平成一一法律一六〇)抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律(以下「改革関係法等」と総称する。)の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

- 2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。
- 3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(政令への委任)

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附 則 (平成一一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

9 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日(法律第 64 号)

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 基本方針等(第五条・第六条)
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)
 - 第二節 一般事業主行動計画等(第八条—第十八条)
 - 第三節 特定事業主行動計画(第十九条)
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第二十条・第二十一条)
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第二十二条—第二十九条)
- 第五章 雑則(第三十条—第三十三条)
- 第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。))が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその

他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な

環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(令元法二四・一部改正)

第二節 一般事業主行動計画等

(令元法二四・改称)

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人

を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労

働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、

第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条線下・一部改正)

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(令元法二四・旧第十三条線下)

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

(令元法二四・旧第十四条線下)

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めな

ればならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十五条線下)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十六条線下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(令元法二四・旧第十七条線下・一部改正)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(令元法二四・旧第十八条線下)

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(令元法二四・旧第十九条線下)

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(令元法二四・旧第二十条線下・一部改正)

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(令元法二四・旧第二十一条線下)

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(令元法二四・旧第二十二条線下)

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(令元法二四・旧第二十三条線下・一部改正)

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(令元法二四・旧第二十四条線下)

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

(令元法二四・旧第二十五条繰下)

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正)

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(令元法二四・追加)

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(令元法二四・旧第二十七条繰下・一部改正)

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

(令元法二四・旧第二十八条繰下)

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

(令元法二四・旧第二十九条繰下・一部改正)

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十条繰下・一部改正)

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十

九条又は第四十条の規定に違反した者

(令元法二四・旧第三十一条繰下・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条繰下・一部改正)

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

(令元法二四・旧第三十三条繰下・一部改正)

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章(第七条を除く。)、第五章(第二十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。))は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定(同条に係る罰則を含む。))は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(令元法二四・一部改正)

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、

この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二十九年三月三十一日法律第一四号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。
ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える
改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。))の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。))の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次

の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行)

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日
二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行)

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

10 用語解説

(50音順)

用 語	説 明
M字型	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、海外の状況をみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。
LGBT(エルジービーティー)	次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性のあり方が少数者の性的少数者(セクシュアルマイノリティ)の人々を表す総称の一つとして用いられることがある。性的少数者には、LGBT以外にも、誰に対しても恋愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決められない・分からないなど、様々な性のありようを持つ人々がいる。 「L」はレズビアン(同性のみに恋愛感情を抱く女性) 「G」はゲイ(同性のみに恋愛感情を抱く男性) 「B」はバイセクシュアル(男女どちらにも恋愛感情を抱く人) 「T」はトランスジェンダー(出生時(戸籍や出生届での)性別とは異なる性を自認する人)
エンパワーメント	元々、内に持っていて抑圧されていた力を引き出し、発揮すること。 女性が政治、経済、家庭などのあらゆる分野で自分のことは自分で決め、行動できるよう力をつけ、能動的に活動しようとする観念。第4回世界女性会議で採択された「行動綱領」は「女性のエンパワーメントに関するアジェンダ(予定表)」と位置付けられている。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めるのではなく、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。 一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
持続可能な開発目標(SDGs)	平成27年(2015年)9月に国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中に記載されている令和12年(2030年)までの国際目標。 持続可能な世界を実現するための環境、エネルギー、教育、ジェンダーなどの合計17の目標(ゴール)と169のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っている。

用 語	説 明
性的指向・性自認 (SOGI)	性的指向(Sexual Orientation)とは、恋愛感情が主にどの性別に向いているかという概念である。男性を好き、女性を好き、男女両方好き、あるいは誰に対しても恋愛感情を抱かない等、様々な性的指向がある。 性自認(Gender Identity)とは、自分自身が自分の性をどう捉えているかという概念である。例えば、出生時に男性(女性)として戸籍に記載された人の多くは自分を男性(女性)と認識しているが、自分は出生時に割り当てられた性別とは違う性別だと認識している人や、男性でも女性でもないと認識している人もいる等、様々な性自認がある。 SOGI(ソジ、ソギ)とは、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を取った総称。LGBTのような少数者を指す言葉でなく、SOGI(性的指向と性自認)はすべての人が持つ属性であり、どのようなSOGIであっても平等に人権が尊重されるべきという考えから生まれた言葉である。
DV(ドメスティック・バイオレンス)	夫やパートナーなど親しい関係(婚姻関係にない恋人同士を含む。)の間に生じる暴力で、親子間や高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別される。身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれる。その中でも交際相手からの暴力を「デートDV」とよんでいる。 こどもの前で、親がパートナー(配偶者や同居人など)に暴力を振るうことを「面前DV」とよび、こどもに対する直接的な暴力こそないが、こどもの心に深い傷を残す恐れのある行為であり、こどもに対する心理的虐待の一つに挙げられる。
パートナーシップ制度	互いを人生のパートナーであると表明する同性カップル等を地方自治体が「結婚に相当する関係」として認め、証明書や受領書等の公的な書類を交付する制度。155自治体が制度を導入している(令和4年3月1日現在)。
ポジティブ・アクション	固定的な性別役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組みで、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、不均衡な状態を「是正」するための取組みである。
ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。

11 令和3年度越前市男女共同参画審議会委員名簿

役 職	氏 名	所属団体等	区 分
会 長	織田 暁子	仁愛大学人間学部コミュニケーション学科	学識経験者
副会長	川本 豊子	越前市男女平等オンブッド	学識経験者
委 員	土田 信義	越前市自治連合会	地域代表
委 員	藤木 靖夫	武生商工会議所	企業代表
委 員	下森 理奈	連合福井丹南地域協議会	団体代表 (労働)
委 員	川淵 仁哉	越前市社会福祉協議会	団体代表 (福祉)
委 員	岸田 友江	越前市PTA連合会	団体代表 (教育)
委 員	グエン ヴァン クー NGUYEN VAN KHU	越前市国際交流協会	団体代表 (国際交流)
委 員	打谷 由起子	越前市防災士の会	団体代表 (防災)
委 員	堀内 幸路	NPO法人男女平等推進協会えちぜん	男女共同参画 センター
委 員	前田 敬子	公募委員	公募

(敬称略、順不同)

発行 越前市

編集 越前市 総務部 市民協働課 ダイバーシティ推進室

〒915-8530 福井県越前市府中一丁目13番7号

電 話 0778-22-3293

Eメール ombud@city.echizen.lg.jp